

# PROTOCOLO DE ACOSO

## PROCEDIMIENTO

### **INSTRUCTOR/A:**

Actuará como instructor/a la gerencia de la empresa o persona que designe. El/la instructor/a impulsará el procedimiento, de oficio o a instancia de parte, prestará apoyo y ayuda a los/as trabajadores/as presuntamente acosados/as y realizará las gestiones y trámites oportunos para el esclarecimiento de los hechos.

### **COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN:**

Se designará por la gerencia una Comisión de Investigación, que estará formada por dos miembros, gerencia o persona en quien delegue y un/a representante legal de los/as trabajadores/as.

### **PROCEDIMIENTO:**

Como medida cautelar, la persona instructora podrá proponer a la comisión, por la gravedad de la conducta denunciada y por la apariencia de veracidad de los indicios, la medida de separación de las personas implicadas.

El procedimiento de investigación deberá desarrollarse con la mayor rapidez, confidencialidad, sigilo y participación de las personas implicadas.

### **RESOLUCIÓN:**

En el plazo de cinco días a contar desde la recepción del informe de conclusiones, la gerencia de la empresa dictará resolución acordando las medidas propuestas. La resolución será notificada a las personas afectadas.

Si no se constatan situaciones de acoso, o no es posible la verificación de los hechos, se archivará el expediente.

## PROTOCOLO DE ACOSO



## ACOSO LABORAL

Constituye **acoso laboral** en la empresa la reiteración de conductas, prácticas o comportamientos, realizados individualmente o en grupo, que atentan contra la dignidad de uno/a o varios/as profesionales, creando un entorno estresante, intimidatorio, humillante u ofensivo, y cuya finalidad es que estos/as acaben abandonando su puesto de trabajo, el menoscabo o la lesión de la personalidad, la dignidad o la estabilidad psicológica de la víctima o víctimas.

## ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Constituye **acoso sexual** cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Constituye **acoso por razón de sexo** cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

También se considerará **discriminación por razón de sexo** cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

## CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL

### Organizativas:

- Obligar a ejecutar tareas en contra de su voluntad.
- Juzgar de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades. Robo de pertenencias..
- Poner en cuestión sus decisiones.
- No asignar tareas o asignar tareas sin sentido.
- Negar los medios para realizar el trabajo.
- Asignar trabajos muy superiores a las competencias de la persona.
- Órdenes contradictorias.
- Amenazas a los/as que apoyan a la persona acosada.

### Comunicación:

- Aislamiento de sus compañeros/as.
- Ignorar la presencia de la persona.
- Restringir la posibilidad de hablar con la persona.
- No permitir que la persona se exprese.
- Evitar todo contacto visual.

### Salud física o psíquica de la víctima:

- Amenazas y agresiones físicas.
- Amenazas verbales o por escrito.
- Gritos o insultos.
- Provocar a la persona.
- Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo.
- Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos.

### Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional:

- Manipular la reputación de la persona.
- Dar a entender que tiene problemas psicológicos.
- Burlas de gestos, la voz, la apariencia física,...

## CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL

- Observaciones sugerentes, bromas o comentario sobre la apariencia o condición sexual.
- Imágenes de internet de contenido explícito.
- Contacto físico deliberado y no solicitado.
- Invitaciones impúdicas o comprometedoras.
- Cualquier comportamiento que tenga como causa la discriminación, el abuso, la vejación por razón de su condición sexual.

## PROCEDIMIENTO ACTUACIÓN

La activación del procedimiento de actuaciones se iniciará a partir de la presentación por escrito (Anexo I) de la existencia de acoso o de hechos susceptibles de ser considerados acoso.

La solicitud podrá ser entregada en Sodepo:

- Por la persona afectada.
- Por la representación legal de los/as trabajadores/as, y en su defecto, de un/a compañero/a de trabajo.
- De la dirección de la empresa y responsables de

## GARANTÍAS DE ACTUACIÓN

Las garantías de aplicación serán las siguientes:

- Respeto y confidencialidad.
- Aplicación de plazos.
- Proyección de las víctimas y restitución de sus condiciones laborales.
- Protección de la salud.
- Prohibición de represalias.
- Imparcialidad.
- Igualdad de trato.
- Investigación profesional y exhaustiva de los hechos denunciados.
- Adopción de las medidas de todo orden.
- Respeto al principio de presunción de inocencia.
- Todas las comunicaciones se harán respetando los principios establecidos en la Ley de Protección de Datos.