

**PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE A LA  
VIOLENCIA, LA DISCRIMINACIÓN Y EL  
ACOSO MORAL, ACOSO POR RAZÓN DE  
SEXO Y ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO.**

**PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA, LA DISCRIMINACIÓN Y EL ACOSO MORAL,  
ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO****EMPRESA**

Nombre: ASOC. DE FAMILIAS DE PERSONAS CON DISCAPAC. INTELECTUAL Y DEL  
DESARROLLO APAELP  
Domicilio: CEIP LAS COLORADAS  
Población: LAS PALMAS DE GRAN CANARIA

**Descripción de la actividad y otros datos relevantes:**

Asociación de familias de personas con discapacidad intelectual y del desarrollo.

<b>Elaborado:</b> RAFAEL DEL CANTO ARCE <b>Fecha:</b> 26/09/2023	<b>Aprobado por:</b> PINO SANTANA NARANJO <b>Fecha:</b> 26/09/2023
	
<b>IBERSYS Seguridad y Salud S.L.</b>	<b>APAELP</b>

**PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA, LA DISCRIMINACIÓN Y EL ACOSO MORAL,  
ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO****1. OBJETO**

El objeto de este procedimiento es establecer una política de empresa y un protocolo de actuación para la gestión de los posibles y distintos casos de acoso (laboral, sexual, por razón de sexo, discriminación y violencia) en la empresa, así como la implantación en la empresa de las medidas necesarias que prevengan, eviten y erradiquen cualquier tipo de acoso o violencia, determinando las actuaciones necesarias para la investigación, persecución y sanción de dichas conductas en caso de que se produzcan, facilitando a los trabajadores el procedimiento adecuado para presentar sus quejas, mediante la implantación del presente protocolo.

**2. ALCANCE**

Toda la plantilla empresarial, con independencia de cuál sea su relación laboral con la misma, tiene el Derecho a estar protegida contra cualquier tipo de Acoso, discriminación o violencia en el trabajo, inclusive e personal de empresas externas que prestan sus servicios en nuestras instalaciones, siendo por lo tanto responsabilidad de la empresa velar por sus condiciones de trabajo. De igual forma la empresa debe proteger a sus trabajadores de las situaciones de acoso, discriminación o violencia en el trabajo, ocasionado por personas externas a la organización (contratistas, proveedores, clientes...)

**3. RESPONSABILIDADES**Dirección de la empresa

- Aprobar la política de gestión de Acoso y Discriminación
- Proporcionar los medios necesarios para la gestión
- Establecer las medidas preventivas necesarias para eliminar el riesgo y proteger a los afectados
- Velar por el cumplimiento del presente procedimiento

Trabajadores

- Informar de cualquier situación a la dirección o a un superior inmediato.

**4. DEFINICIONES**

Por **Mobbing o Acoso Psicológico en el trabajo** se entiende (definición dada por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) y estableciéndola en la Nota Técnica Preventiva 854) como la exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente a aquella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica). Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud”.

**PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA, LA DISCRIMINACIÓN Y EL ACOSO MORAL,  
ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO****A modo de ejemplo, pueden constituir ejemplos de acoso moral:**

- Dejar al trabajador o trabajadora de forma continuada sin ocupación efectiva o incomunicado/a sin causa alguna que lo justifique.
- Dictar órdenes de imposible cumplimiento con los medios que al trabajador o trabajadora se le asignan.
- Ocupación en tareas inútiles o que no tienen valor productivo.
- El brusco cambio de lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún objetivo relacionado con las necesidades de la empresa.
- El trato discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales.
- Imponer deberes que son extraños a las obligaciones laborales, exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio de lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún objetivo relacionado con las necesidades de la empresa.
- Exigencia de trabajar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada.
- los cambios sorpresivos de turno laboral y la exigencia permanente de trabajar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento respecto a las necesidades de la empresa o en forma discriminatoria respecto a los demás empleados. Negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensable para el cumplimiento de la labor.
- Negativa injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las indicaciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlo.
- Insultar o menospreciar repetidamente.
- Reprender reiteradamente delante de otras personas.
- Difundir rumores sobre su trabajo o vida privada.

**Acciones que no constituyen acoso moral:**

- No se considerarán acoso aquellos comportamientos derivados de desencuentros razonables en una relación profesional, ni tampoco actuaciones aisladas o meramente ocasionales, salvo que la gravedad de las circunstancias en que esa conducta se produzca implique un riesgo cierto en la actividad profesional y/o salud de la presunta víctima.
- Un hecho violento singular y puntual (sin prolongación en el tiempo)
- Acciones irregulares organizativas que afectan al colectivo.
- La presión legítima de exigir lo que se pacta o las normas que existan
- Un conflicto.
- Críticas constructivas, explícitas, justificadas.
- La supervisión-control, así como el ejercicio de la autoridad, siempre con el debido respeto interpersonal
- Los comportamientos arbitrarios o excesivamente autoritarios realizados a la colectividad en general.

**PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA, LA DISCRIMINACIÓN Y EL ACOSO MORAL,  
ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO****Acoso Sexual**

La Unión Europea ha establecido una definición común, más completa que la aplicada por los Tribunales españoles, aplicable a todos los Estados miembros, dicha definición es la siguiente:

*“Situación en la que se produce un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo”.*

Siguiendo las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y de la Comisión Europea sobre esta materia (Directiva 92/131 de 27 de Noviembre de 1991) se ofrece la siguiente definición de acoso sexual en el trabajo:

La conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, incluido la conducta de superiores y compañeros, resulta inaceptable si:

- Dicha conducta es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona que es objeto de la misma.
- La negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta por parte de empresarios o trabajadores (incluidos los superiores y los compañeros) se utiliza de forma explícita o implícita como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación profesional y al empleo, sobre la continuación del mismo, el salario o cuales quiera otras decisiones relativas al empleo. Dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil y humillante para la persona que es objeto de la misma; y de que dicha conducta puede ser, en determinadas circunstancias, contraria al principio de igualdad de trato.

Respecto a los tipos de Acoso Sexual en el trabajo podemos distinguir estos dos:

**Acoso Quid Pro Quo:**

Sencillamente, se trata del llamado chantaje sexual, el empleador fuerza al trabajador a realizar una determinada conducta sexual a cambio de no perder los beneficios en su puesto de trabajo o de adquirir otros complementarios como un aumento de salario, un ascenso u otros privilegios. Dichos privilegios solo pueden ser concedidos o retirados por el superior pues es quien tiene autoridad para hacerlo, por lo que se ve claramente la existencia de un abuso de superioridad.

**Acoso que crea un ambiente de trabajo hostil**

También denominado acoso ambiental

Son aquellas situaciones o conductas que crean un ambiente de trabajo humillante, hostil o amenazado para el trabajador acosado.

**A modo de ejemplo, pueden constituir acoso sexual los siguientes comportamientos:**

- Chistes, piropos, conversaciones de contenido sexual.
- Miradas, gestos obscenos, muecas.
- Llamadas telefónicas y cartas, presiones para salir o invitaciones con intenciones sexuales, o aunque sin perseguir dicho objetivo, ofenden o intimidan a la persona destinataria.

**PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA, LA DISCRIMINACIÓN Y EL ACOSO MORAL,  
ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO**

- Conductas físicas de naturaleza sexual que pueden ir desde tocamientos innecesarios, “palmaditas”, “pellizquitos”, roces con el cuerpo, hasta el intento de violación y la coacción para relaciones sexuales.
- Conducta verbal de naturaleza sexual como insinuaciones sexuales molestas, proposiciones, flirteo ofensivos, comentarios e insinuaciones obscenas.
- Uso de imágenes o pósters obscenos en los lugares y herramientas de trabajo;
- Observación clandestina de personas en lugares reservados, como los servicios o vestuarios;
- Demandas de favores sexuales acompañados o no de promesas explícitas o implícitas de trato preferencial o de amenazas en caso de no acceder a dicho requerimiento (chantaje sexual, quid pro quo o de intercambio);
- Toda agresión sexual
- Participación en la creación de un clima laboral que constituya lo que se conoce jurisprudencialmente como "acoso sexual ambiental", entendiéndose por tal un comportamiento físico o verbal manifestado en actos, gestos o palabras, comportamiento que además se perciba como indeseado e indeseable por el trabajador/a presuntamente acosado o por la persona destinataria de los mismos, y que, si bien no esté directamente dirigido a la solicitud de favores de naturaleza sexual, sea capaz de crear un clima radicalmente odioso e ingrato, a través de, por ejemplo, la reiteración en comentarios o bromas de contenido libidinoso o con constantes e innecesarias referencias a la sexualidad.

**Acoso Sexista o por Razón de Sexo**

Constituye acoso sexista o acoso por razón de sexo *“toda conducta gestual, verbal, comportamiento o actitud, realizada tanto por superiores jerárquicos, como por compañeros o compañeras o inferiores jerárquicos, que tiene relación o como causa los estereotipos de género, que atenta por su repetición o sistematización contra la dignidad y la integridad física o psíquica de una persona, que se produce en el marco de organización y dirección empresarial, degradando las condiciones de trabajo de víctima y pudiendo poner en peligro su empleo, en especial, cuando estas actuaciones se encuentren relacionadas con las situaciones de maternidad, paternidad o de asunción de otros cuidados familiares”*.

**Pueden constituir acoso por razón de sexo los siguientes comportamientos:**

- Asignar tareas sin sentido o imposibles de lograr (plazos irracionales) a una persona en función de su sexo.
- Asignar una persona a un lugar de trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional, únicamente por su sexo.
- Ignorar aportaciones, comentarios o acciones (excluir, no tomar en serio).
- Utilizar humor sexista.
- Ridiculizar, menospreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las personas por razón de su sexo.
- Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo (por ejemplo, enfermeros o soldadoras).

**PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA, LA DISCRIMINACIÓN Y EL ACOSO MORAL,  
ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO**

**Violencia Física:** se debe entender como conductas de violencia física, aquellas que suponen una agresión de esa naturaleza que se practican entre personas pertenecientes a la propia empresa o entre personas de distintas empresas que presten servicios en un mismo centro de trabajo.

Por **Discriminación Laboral** se entiende toda distinción, exclusión o preferencia de trato que, ocurrida con motivo o con ocasión de una relación de trabajo, se base en un criterio de raza, color, sexo, religión, sindicación, opinión política o cualquier otro que se considere irracional o injustificado, y que tenga por efecto alterar o anular la igualdad de trato en el empleo y la ocupación

## **5. DESARROLLO**

### **5.1. PRINCIPIOS ACTIVOS DE UNA ORGANIZACIÓN FRENTE AL ACOSO Y LA DISCRIMINACIÓN.**

1. Aplicar políticas que se desarrollen entornos laborales de colaboración y confianza.
2. Desarrollar climas de trabajo donde se den intenciones explícitas de respeto hacia el contrato psicológico de los trabajadores.
3. Reducir la precariedad laboral como elemento de presión.
4. Facilitar la información clara y concisa a los trabajadores.
5. Formar a los empleados en el Acoso y la violencia y discriminación Laboral
6. Formar a los mandos, en resolución de conflictos y prevención del estrés.
7. Implementar sistemas de promoción basados en la equidad.
8. Desarrollar la comunicación activa y transparente.
9. Incentivar la formación y las habilidades.
10. Desarrollar programas de acogida de nuevos empleados.
11. Rechazar de forma radical las prácticas poco éticas, insidiosas, acosantes, independientemente del nombre, cargo o escalafón.

**PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA, LA DISCRIMINACIÓN Y EL ACOSO MORAL,  
ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO****5.2. ESTABLECIMIENTO DE UN PROTOCOLO .**

Cualquier trabajador que crea estar sufriendo situaciones de acoso, violencia o discriminación, puede plantear inicialmente una queja formal.

También puede ocurrir que quien perciba una situación de acoso, violencia o discriminación, intente resolverlo de manera informal. La elección de uno u otro procedimiento dependerá de la persona que plantea la queja. Así distinguimos los procedimientos informales y los de carácter formal:

- **Informales:** Aún cuando la queja sea informal se debe garantizar la confidencialidad y el anonimato de quien se queja (supuesta) víctima y de quien sea el presunto acosador.

El trabajador debe dirigirse a su dirección **o a un Superior inmediato (quien la remitirá a la dirección). o a un representante de los trabajadores (si lo hubiera quien la remitirá a la dirección).**

La dirección o la supervisión de acuerdo con la víctima se puede dirigir al acosador para que cesen las acciones hostiles. Si esta intervención es suficiente, se acabará el proceso.

- **Formales:**
  - PROTOCOLO PARA EL TRATAMIENTO DE UNA DEMANDA.

**a) Formulación de la queja.**

Cuando la intervención informal no arregla el problema la persona acosada puede plantear una denuncia.

Teniendo en cuenta las características de la empresa, la cual es una pyme con menos de 50 trabajadores y en función de quien sea el responsable de las actuaciones no adecuadas, el trabajador/a que emite la denuncia puede dirigirla **a la Dirección de la empresa, a un Superior inmediato (quien la remitirá a la dirección) o a un representante de los trabajadores (si lo hubiera) (quien la remitirá a la dirección).** Podrá igualmente presentar una reclamación cualquier persona que, cayendo dentro del ámbito de aplicación de este Protocolo, tenga conocimiento de que otra persona está padeciendo una situación de acoso o violencia en este caso se tendrá que contar con la conformidad de la persona presuntamente ofendida para proseguir el procedimiento.

La dirección al recibir la denuncia y tras un primer análisis de los datos objetivos, con el asesoramiento de una persona experta si lo considera necesario podrá:

No admitir a trámite la denuncia

Cuando la cuestión planteada no pertenezca al ámbito de este Protocolo. En este caso, deberá manifestar por escrito, en un plazo máximo de 15 días naturales, a la persona denunciante las causas que han motivado la no



**PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA, LA DISCRIMINACIÓN Y EL ACOSO MORAL,  
ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO**

admisión de la denuncia, pudiendo ésta en el plazo de 5 días naturales hacer las alegaciones que estime convenientes.

Admitir a trámite la denuncia.

**a. La mediación.**

Antes de proseguir con el procedimiento formal, se puede plantear una mediación. Esta debe ser confidencial, libre, voluntaria y basada en la buena fe de todos los implicados.

**b) La investigación.**

Cuando la mediación no permite resolver el problema, o cuando una de las personas afectadas no quiera emplearla, en este caso, se inicia un proceso de investigación con el fin de averiguar la veracidad de los hechos. Para ello se realizará una recopilación de información que deberá desarrollarse con la máxima rapidez, confidencialidad, sigilo y participación de todas las personas implicadas, entrevistando tanto a la persona denunciante como a la denunciada, a posibles testigos y otro personal de interés, si lo hubiera. . Las entrevistas serán realizadas **por la dirección, y un asesor elegido por la empresa (si se considera necesario) y un representante de los trabajadores (si lo hubiera)**. Con la entrevista se pretende recoger los hechos pertinentes a la situación Inadecuada y someterlos a las personas encargadas de su resolución.

Una vez concluida la entrevista se emitirá un acta que deberá ser firmada por los participantes

A lo largo de las visitas y entrevistas, además de testimonios verbales, se recabará y recogerá la documentación que pueda ser necesaria para ratificar, complementar, calificar, matizar o descartar los hechos a los que se refiera la denuncia,

**c) La decisión.**

Las decisiones, en términos de acciones correctivas o resolutivas dirigidas al acosador o acosado, corresponden a la Dirección, como máximo responsable. La política puede prever medidas de reparación y corrección y corrección del acoso psicológico en el trabajo. Las medidas correctivas deberían comprender la posibilidad de realizar cambios en las condiciones o la organización de trabajo, en los estilos de gestión y en los valores organizacionales.

**Plazos.**

Los casos de acoso deben ser tratados con diligencia. Es recomendable que en la política de los plazos previstos para cada etapa sean lo más cortos posibles.

**PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA, LA DISCRIMINACIÓN Y EL ACOSO MORAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO****Documento nº 1. Modelo de escrito de denuncia por acoso o discriminación.**

<b>MODELO DE ESCRITO DE DENUNCIA POR ACOSO O DISCRIMINACIÓN</b>		
<u>DATOS PERSONALES DE LA PERSONA AFECTADA</u>		
Apellidos y Nombre: NIF: Teléfono de contacto: Puesto de trabajo: Antigüedad en el puesto:		
<u>DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS</u>		
<b>DOCUMENTACIÓN ANEXA:</b> Sí (especificar)	No	
<b>SOLICITUD</b>		
El inicio del Protocolo de actuación frente al Acoso y la Discriminación		
Firma del trabajador: Fecha:		

Firma y sello de la empresa:

....., a ..... de ..... de 202..