



*Protocolo de prevención y  
actuación ante el acoso*

**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO**

**Referencia: PR-GNR-18**

**Fecha de Aprobación: 03/03/2017**

<b>ELABORADO</b>	<b>REVISADO</b>	<b>APROBADO</b>
Comité de Seguridad y Salud	Director de Gestión	Comité de Seguridad y Salud

<b>NÚMERO</b>	<b>MOTIVOS DE REVISIÓN</b>	<b>FECHA</b>
<b>0</b>	Aprobación del documento	03/03/2017
	Inclusión de referencias a la Estrategia de RRHH para Investigadores (HRS4R)	11/06/2024

## INTRODUCCION

IDIVAL consciente de la necesidad de proteger los derechos fundamentales de la persona y especialmente su dignidad en el ámbito laboral ha elaborado un **“Protocolo de prevención y actuación ante el acoso discriminatorio, el acoso moral, sexual y el acoso por razón de sexo”**, para reconocer, prevenir y, en su caso erradicar todos aquellos comportamientos y factores organizativos que pongan de manifiesto conductas de, violencia, en el ámbito laboral y promover un ambiente y clima laboral saludable, tanto físico como psicológico.

Este protocolo se alinea con las actuaciones marcadas por Estrategia de RRHH para Investigadores (HRS4R) a la cual IDIVAL está adherido.

## 1. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente protocolo será de aplicación para todas las personas trabajadoras de IDIVAL cualquiera que sea el lugar donde se produzca en el ámbito de su actividad laboral.

Podrá acogerse al presente Protocolo cualquier persona que, aunque se encuentre bajo la dependencia jurídica de terceros, preste sus servicios en el ámbito de IDIVAL, incluidos estudiantes y/o becarios/becarias y siempre que la parte demandada en la controversia sea miembro de IDIVAL. Asimismo, será de aplicación a las personas trabajadoras autónomas que compartan espacios de trabajo y suscriban el presente Protocolo.

También será de aplicación a cualquier integrante de los anteriores colectivos que alegue que su relación con la IDIVAL finalizó debido a la situación de acoso y que invoque el presente Protocolo en un plazo de 6 meses desde la fecha en que terminó dicha relación.

## 2. DEFINICIÓN DE ACOSO

- A efectos del presente protocolo se entiende por Acoso laboral cualquier comportamiento, práctica o actuación realizado con el propósito o efecto de atentar contra la dignidad e integridad moral de la persona trabajadora y crear un entorno laboral intimidatorio, degradante u ofensivo para quienes lo padecen.
- Acoso discriminatorio. El Art. 28 de la Ley 62/2003 de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden social, define el acoso como “toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o las convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un ambiente intimidatorio, humillante u ofensivo”.

- En concreto, se entiende por Acoso sexual, se entiende 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.
- 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 crear un entorno intimidatorio degradante u ofensivo.

No se considerarán acoso 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, por ejemplo, el caso del acoso sexual. Salvando tal situación, la posible existencia de un acoso exige reiteración y prolongación en el tiempo y requiere el propósito de minar psicológicamente a una persona mediante conductas vejatorias o intimidatorias. (En Anexo I se ejemplifican algunas conductas que pueden indicar la existencia de acoso).

Se entiende por conductas inapropiadas en el ámbito laboral y relacional los comportamientos que, no teniendo las características de reiteración y prolongación en el tiempo, no pueden conceptualizarse como acoso, pero que son reprochables en sí mismas y cuya reiteración puede derivar o dar lugar a fenómenos de acoso.

### 3. OBJETIVOS

El presente protocolo tiene como finalidad establecer un marco de referencia de actuación para la prevención y reacción frente a posibles situaciones de acoso, en sus diferentes modalidades, dentro de IDIVAL.

En él se establece un procedimiento para intentar resolver los conflictos, garantizando la imparcialidad y confidencialidad de todos los datos de carácter personal que en el mismo aparezcan.

El presente Protocolo se dará a conocer a las empresas o entidades en las que los/las estudiantes realicen sus prácticas con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto.

### 4. PREVENCIÓN

IDIVAL pondrá en marcha medidas que contribuyan a prevenir las conductas inapropiadas y el acoso en nuestro entorno educativo y laboral:

- Campañas informativas dirigidas a comunicar, divulgar y sensibilizar sobre la problemática del acoso. Entre ellas, dar a conocer la existencia de este Protocolo.

- Programas de formación para toda la plantilla y dirección con el objetivo de identificar estas situaciones, prevenir y evitar que se produzcan.
- Acciones que favorezcan la resolución de conflictos a través de los medios a nuestra disposición.
- Medidas de carácter organizativo que prevengan la aparición de conductas de acoso.
- IDIVAL proporcionará apoyo psicológico a la persona trabajadora que denuncie acoso laboral, sexual o por razón de sexo.
- Seguimiento de todas las medidas adoptadas, incluidos los procedimientos abiertos, como consecuencia de este Protocolo.

## 5. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

### 5.1. Inicio del procedimiento

La persona acosada, debe elegir a quien quiere dirigir la denuncia ante la Dirección, un superior inmediato, al Técnico de RRHH, a un Responsable de Prevención de la empresa, a un Representante de los trabajadores y trabajadoras, a un Delegado/a de prevención, o al Comité de Seguridad y Salud. En cualquier caso, se entregará una copia a los representantes de los trabajadores y trabajadoras.

Podrá igualmente presentar una reclamación cualquier persona que, estando dentro del ámbito de aplicación de este Protocolo, tenga conocimiento de que otra persona está padeciendo una situación de acoso.

Las actuaciones se iniciarán presentando un escrito conforme al recogido en el ANEXO II AL Técnico de RRHH.

El Técnico de RRHH, una vez recibido formalmente la denuncia transmitirá a la Dirección de Gestión la información y convocará en el plazo de 24 horas a la Comisión Técnica de Investigación la cual podrá:

**5.1.1.** 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 de 5 días naturales, excepcionalmente podrá ampliarse hasta un máximo de 15 días naturales, a la persona denunciante las causas que han motivado la no admisión de la denuncia, pudiendo ésta en el plazo de 5 días naturales hacer las alegaciones que estime convenientes.

**5.1.2.** Admitir a trámite la denuncia.

A. En este caso, la Comisión Técnica de Investigación iniciará un proceso de 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.

B. La Comisión elaborará un informe de valoración inicial en el que propondrá alguna de las siguientes alternativas:

B.1. Archivo de la denuncia motivado por alguno de los siguientes supuestos:

- Desistimiento de la persona denunciante. En este caso, si la Comisión ha visto indicios, continuará de oficio con el procedimiento a fin de eliminar el riesgo.
- Falta de objeto o insuficiencia de indicios. Estos términos serán motivados por escrito.

B.2. Se detectan conductas inapropiadas que, no teniendo las características de reiteración y prolongación en el tiempo, no pueden conceptualizarse como acoso. En este caso, la comisión propondrá medidas destinadas a eliminar las conductas inapropiadas y a restituir las condiciones de trabajo adecuadas.

B.3. Continuar con el procedimiento de investigación teniendo en cuenta:

- Los mecanismos más apropiados para obtener una información precisa del caso, y decidiendo sobre la oportunidad de ampliar la información,
- Identificar a las personas que pueden aportar datos relevantes al caso, incluidas las que se precisen para dar asesoramiento,
- La necesidad o no de una evaluación de riesgos psicosociales,
- La necesidad o no de una evaluación médica y psicológica,
- El calendario de reuniones y actuaciones, que podrá ser ampliado o modificado en atención a cómo vaya evolucionando el proceso.

De este informe se dará traslado tanto a la persona denunciante como a la denunciada para que en el plazo de 5 días naturales hagan las alegaciones que estimen conveniente en caso de desacuerdo con el mismo. Dichas alegaciones serán incorporadas al informe de valoración inicial.

Una vez escuchadas todas las partes y completada toda la información precisa, la Comisión Técnica de Investigación, en el plazo máximo de 1 mes, emitirá un informe final de conclusiones en el que recogerá todos los extremos de la controversia, incluyendo al menos la siguiente información:

- Relación nominal de las personas que integran la Comisión.
- Antecedentes del caso, denuncia y circunstancias de la misma.
- Actuaciones previas: Informe de valoración inicial, y propuesta de conclusiones
- Otras actuaciones: testimonios, pruebas, resumen de los principales hechos, etc.
- Conclusiones y propuesta de posibles medidas concretas a adoptar.

La Comisión Técnica de Investigación presentará su informe final de conclusiones a la Dirección de Gestión de IDIVAL.

## **5.2. Procedimiento ante la dirección de IDIVAL**

La Dirección de Gestión de IDIVAL podrá solicitar mayores aclaraciones a la Comisión Técnica de Investigación y será la encargada de ratificar o no el informe presentado por la Comisión Técnica de Investigación, decidiendo sobre las propuestas que considere puedan poner fin al conflicto y proponiendo, en su caso, que se adopten las medidas oportunas de tipo organizativo o sancionador.

En el caso de personas bajo la dependencia jurídica de terceros, desde IDIVAL, se remitirá información a la empresa correspondiente para que se adopten, en su caso, las medidas pertinentes. Se le pedirá a las empresas que informen a IDIVAL sobre las medidas adoptadas.

## **5.3. Medidas cautelares**

En cualquier momento del procedimiento, la Comisión Técnica de Investigación podrá solicitar a la Dirección de Gestión la adopción de medidas adecuadas de carácter cautelar para evitar el mantenimiento de la situación de conflicto o de la hipotética situación de acoso. Entre tales medidas podrá acordarse la separación o alejamiento de las partes, incluido el traslado de las mismas a otro puesto de trabajo. Estas medidas tienen un carácter excepcional y debido a la gravedad y claras evidencias de la situación de acoso, por tanto, las medidas protegerán a la posible víctima.

## **5.4. La Comisión Técnica de Investigación**

La Comisión Técnica de Investigación está compuesta por:

- Un responsable de prevención de la empresa
- Un técnico/a de RRHH
- Un técnico/a de servicio prevención ajeno

- Tres representantes sindicales

Las personas que forman parte de la Comisión deberán recibir formación en materia de violencia en el trabajo, es decir en materia de acoso laboral, acoso discriminatorio, acoso sexual y acoso por razón de género.

La Comisión Técnica de Investigación no es un órgano instructor ni desarrolla competencias disciplinarias. Se trata de un órgano técnico y especializado con competencias de indagación, investigación, verificación, informe y propuesta, en materia de acoso. Las propuestas que se hagan deberán ser motivadas y razonadas por escrito.

### **5.5. Abstención y recusación**

Las previsiones en materia de abstención y recusación previstas, con carácter general, en los artículos 23 y 24 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de régimen jurídico del sector público, serán aplicables a las personas que formen parte de la Comisión Técnica de Investigación y de la Dirección de Gestión, los supuestos en los que una de las personas integrantes de estos dos órganos, quedara excluida de intervención la parte competente (empresa o sindicatos) procederá al nombramiento de un nuevo miembro de la comisión.

### **5.6. Principios de actuación en el procedimiento**

- Confidencialidad de las demandas y del procedimiento.
- Respeto y protección de las personas.
- Diligencia en sus actuaciones, sin demoras indebidas.
- Contradicción, es decir, audiencia imparcial y garantía de audiencia personal a las personas interesadas y los testigos.
- Investigación de los hechos.
- Adopción de medidas para eliminar los riesgos psicosociales detectados o en su defecto minimizarlos.
- Restitución a las víctimas de sus derechos vulnerados y su dignidad y prohibición de represalias.
- Sanción a los acosadores/as.

## 6. DISPOSICIONES ADICIONALES

La Comisión Técnica de Investigación, será depositaria de toda la documentación generada en el procedimiento, y realizará un Informe Anual sobre los procedimientos abiertos, su seguimiento y tratamiento.

Este Informe será remitido al Comité de Seguridad y Salud de IDIVAL.

Este Protocolo no exime, interrumpe o suspende las competencias y funciones que pudieran corresponder a la Dirección de Gestión de IDIVAL, en cumplimiento de la legislación vigente sobre responsabilidad en materia de acoso.

Este procedimiento no sustituirá, interrumpirá, ni ampliará los plazos para las reclamaciones y recursos establecidos en la normativa vigente ante otros órganos administrativos o jurisdiccionales.

El procedimiento de actuación será suspendido en el momento que se tenga conocimiento de la existencia de cualquier otro procedimiento administrativo o judicial sobre el mismo asunto, siendo obligación de cualquiera de las partes implicadas en el proceso ponerlo en conocimiento IDIVAL.

Si en cualquier momento del procedimiento se apreciara la existencia de indicios que pudieran ser constitutivos de delito, cualquiera de los órganos implicados en el procedimiento lo pondrá en conocimiento de la Dirección de Gestión, para su traslado al Ministerio Fiscal. Si se apreciara la posible existencia de cualquier tipo de falta disciplinaria, se pondrá en conocimiento del Dirección de Gestión, para la adopción de las medidas oportunas.

## ANEXO I

Algunas conductas que pueden indicar la existencia de acoso laboral:

- Dejar a una persona de forma continuada sin ocupación efectiva o incomunicada sin causa alguna que lo justifique.
- Dictar órdenes de imposible cumplimiento con los medios que a la persona se le asignan.
- Establecer restricciones injustificadas en el uso de los medios que dificulten la realización de sus obligaciones.
- Fijación de objetivos con plazos poco razonables o inalcanzables.
- Menospreciar persistentemente la labor de una persona.
- Control de forma desmedida o inapropiada del rendimiento de una persona.
- Vaciar paulatinamente del ejercicio de las funciones inherentes a su puesto de trabajo, con la finalidad de dañar a la persona.
- Discriminar, aislar o desprestigiar a una persona por razones ideológicas, políticas o sindicales, por razón de sexo, de género, de raza intentando desacreditarla.
- Insultar.
- Difundir rumores falsos sobre el trabajo o vida privada de las personas.
- Reprender públicamente con afán vejatorio.
- Algunas conductas que pueden indicar de acoso por razón de sexo:
  - Cualquiera de las actuaciones anteriores que tenga como causa u objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o humillación por razón de diferencia sexual.
  - Cualquier actuación en el entorno laboral contra la dignidad de una persona motivada por su sexo
  - Actuaciones dirigidas contra el ejercicio de algún derecho laboral previsto para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
  - Conductas discriminatorias por razón de la maternidad o paternidad de las personas.

Algunas conductas que pueden ser constitutivas de acoso sexual:

- Observaciones sugerentes, chistes o comentarios ofensivos sobre la apariencia o condición sexual.
- Insinuaciones y comentarios de contenido sexual explícito o implícito.
- Presión para obtener favores sexuales o contacto físico no deseado.
- Presiones o invitaciones persistentes para asistir a actividades sociales lúdicas, pese a que la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas o inoportunas.

Insinuaciones por parte de un superior de conseguir mejoras laborales a cambio de favores de tipo sexual.

- El condicionamiento de un derecho a la aceptación de una situación de acoso sexual.

## ANEXO II

MODELO DE DENUNCIA POR ACOSO Datos de la persona solicitante

Apellidos y nombre:

DNI:

Sexo: Mujer/Hombre:

Vinculación con IDIVAL:

Centro de trabajo:

Puesto de trabajo:

Teléfono o dirección de correo electrónico de contacto:

Tipo de acoso que se denuncia

Moral/Laboral Sexual Por razón de sexo

Otros:

Otros:

Datos de la persona contra quien se dirige la reclamación:

Localidad y fecha

Firma de la persona interesada