

**PROTOCOLO PREVENCIÓN  
Y ACTUACIÓN CONTRA  
EL ACOSO LABORAL,  
MORAL, ACOSO SEXUAL  
Y POR RAZÓN DE SEXO  
EN EL ENTORNO LABORAL**



**RED** **accoge**

# PROTOCOLO PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN CONTRA EL ACOSO LABORAL, MORAL, ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN EL ENTORNO LABORAL DE RED ACOGE

| REALIZADO | APROBADO        |
|-----------|-----------------|
| 2024      | Junta Directiva |

| N.º DE EDICIÓN | FECHA             |
|----------------|-------------------|
| 1              | 28 de agosto 2024 |

## **ÍNDICE**

- 1. MARCO LEGISLATIVO E INSTITUCIONAL.**
- 2. OBJETIVO DEL PROTOCOLO.**
- 3. CONCEPTOS DE ACOSO LABORAL O MOBBING, ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.**
- 4. MEDIDAS DE PREVENCIÓN.**
- 5. MEDIDAS DE ACTUACIÓN.**
- 6. ÓRGANO GESTOR DEL PROTOCOLO.**
- 7. DOCUMENTOS Y REGISTROS.**
- 8. ANEXO**

## 1. MARCO LEGISLATIVO E INSTITUCIONAL

La **Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud** y también así lo dispone el **Acuerdo Europeo sobre Acoso y Violencia en el Trabajo** firmado en 2007 por los agentes sociales, recomienda que se aborde la elaboración de un protocolo para todos los tipos de acoso laboral, cualquiera que sea su naturaleza.

El **Art. 48 de la Ley Orgánica 3/2007 sobre Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres**, establece que “las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto de este”. Según el Art. 46 de esa misma Ley, la prevención del acoso sexual y por razón de sexo pueden formar parte de los planes de igualdad de las empresas que, de conformidad con la Ley, es obligatorio elaborar al menos en las empresas de más de 50 trabajadores.

El **Estatuto de los Trabajadores**, que también reconoce el derecho a la integridad física y una adecuada política de prevención de riesgos laborales, como el respeto de la intimidad y a la consideración debida a su dignidad comprendida la protección frente al acoso por razón de sexo en su art 4.2 . d), e).

La **Ley de Prevención de Riesgos laborales** a través de las medidas preventivas de los riesgos psicosociales (Art. 16.2.b) o bien directamente de las facultades de organización y dirección del empresario previstas de estatuto de trabajadores que establece la evaluación de riesgos psicosociales para la detección de los factores de riesgo de estrés y violencia mediante un proceso en el que necesariamente han de participar los trabajadores y sus representantes, tanto en su preparación como en las entrevistas y cuestionarios que se practiquen y en el diseño de las medidas destinadas a eliminar o reducir dichos factores. Así, la evaluación y prevención de los riesgos psicosociales deben formar parte de ese plan y actuación integral. Recomiendan que el protocolo se incorpore al Plan de Prevención de la empresa junto con los demás procedimientos para la prevención de riesgos laborales (Art. 2.2.c) del Reglamento de Servicios de Prevención y esté a disposición de los trabajadores.

Por otro lado, Red Acoge, es una Federación compuesta por organizaciones federadas sujetas a los **Estatutos de RED ACOGE**, al amparo del artículo 22 de la CE, de naturaleza civil, careciendo de ánimo de lucro, según Acta fundacional de fecha 1 de febrero de 1991 en Madrid, y se registró por la Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo reguladora del derecho de Asociación y normas concordantes y las que en cada momento le sean aplicables, así como por los Estatutos, otorgando personalidad jurídica propia e independiente de las de sus asociados.

Dentro de los Estatutos hemos de tener en cuenta que el Artículo 2, en sus fines está:

- Promover la igualdad de trato y no discriminación, la gestión de la diversidad y la igualdad de oportunidades, especialmente con aquellos colectivos potencialmente vulnerables.
- Promover la defensa de los Derechos Humanos y vigilar y denunciar la violación de estos.
- Promover el reconocimiento de la diversidad cultural y favorecer la convivencia desde la diferencia.

Además de los Estatutos hemos de tener en cuenta la **Normativa Interna de Organización de la Oficina Técnica** que establece en sus principios y propósitos “Mantener permanentes relaciones de confianza, colaboración, apoyo y solidaridad en las relaciones personales concretas (reflejo del propósito general que la organización pretende)”.

Red Acoge se declara una entidad comprometida con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y apuesta por la erradicación y prevención de todo tipo de prácticas sexistas. Red Acoge está en el proceso de elaboración de un Plan de Igualdad que servirá asimismo de hoja de ruta para el establecimiento de medidas de fomento de la igualdad entre mujeres y hombres.

El protocolo nace por un compromiso explícito de la Red que asumirá que este tipo de conductas no pueden suceder en su organización y que no tolerará su aparición, y servirá para establecer la manera práctica de impedir que estas conductas se produzcan y tengan consecuencias dañosas para la salud de sus trabajadores y trabajadoras.

Es responsabilidad de Red Acoge garantizar la dignidad y la integridad física y moral de los equipos que conforma su plantilla de trabajadoras y trabajadores.

## 2. OBJETIVO DEL PROTOCOLO

El objeto del Protocolo de Prevención y Actuación contra el Acoso en el ámbito laboral, moral y por razón de sexo en el entorno laboral de Red Acoge es establecer las actuaciones a seguir ante conductas que puedan suponer acoso laboral en sentido amplio: acoso moral, discriminatorio, acoso sexual y acoso por razones de sexo en el espacio laboral del personal contratado por Red Acoge.

Los **valores** que, Red Acoge tiene en cuenta en la gestión de las personas que trabajan en la Federación son:

- **Respeto a las personas:** tratar con respeto y consideración a los/as trabajadores/as, reconociendo las cualidades, conocimientos, habilidades, experiencia o valor de estas.
- **Integridad profesional:** trabajar con profesionalidad, honradez y responsabilidad en el cumplimiento de los objetivos de la Red, y con confianza y transparencia en el ejercicio de sus funciones y relaciones con todas las partes implicadas.
- **Trabajo en equipo:** principio fundamental para el logro de los objetivos comunes de la Federación, a través de la coordinación, participación y ayuda mutua.
- **Diversidad y mejora continua:** cumpliendo con los requisitos, expectativas y compromiso con la calidad, se trabajará buscando siempre la diversidad en la plantilla y la mejora continua de los procesos de gestión de personal.

La implantación de este Protocolo sirve para informar y formar a los/as trabajadores/as sobre cuáles son estas conductas y mejorar la información y formación sobre el acoso, contribuyendo a descubrir y prevenir estas conductas de forma temprana.

**Ámbito de Actuación:** todo el personal contratado por Red Acoge.

Cuando la presunta persona agresora quedara fuera del poder de dirección de Red Acoge y, no se pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la empresa competente al objeto de que adopte las medidas oportunas y, en su caso, sancione a la persona responsable.

### 3. CONCEPTO DE ACOSO LABORAL

Los conceptos y definiciones de las conductas de acoso que se contemplan en el protocolo no son, en ningún caso, más restrictivos que los establecidos en las normas legales.

#### 3.1 ACOSO MORAL o “MOBBING”

**El Art. 28.1.d) de la Ley 62/2003** de Medidas fiscales, administrativas y de orden social, define el acoso como “toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o 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 entorno intimidatorio, humillante u ofensivo”.

#### 3.2 ACOSO SEXUAL

**La Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su Art. 7.1,** dispone que acoso sexual es “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”.

Se consideran conductas de acoso sexual y por razones de sexo:

- El contacto físico deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo o innecesario.
- Comentarios o gestos repetidos de carácter sexista o sexual acerca del cuerpo, la apariencia, la orientación sexual o el estilo de vida de una persona trabajadora.
- Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de correo electrónico o utilizando cualquier medio de mensajería de comunicación y/o redes sociales de carácter ofensivo, humillante para la persona trabajadora.
- La persecución y vigilancia.
- La exposición o exhibición de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de internet de contenido sexualmente explícito.
- Las bromas o proposiciones sexualmente explícitas.
- Invitaciones impúdicas o comprometedoras y peticiones de favores sexuales.

### 3.3 ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Y por su parte el **Art. 7.2. LO 3/2007** señala que “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”.

Se considera, por tanto, conductas de acoso discriminatorios y moral, cualquier comportamiento realizado con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Es un proceso de violencia psicológica que evoluciona gradualmente y que incluyen conductas y actividades dirigidas contra la/s víctima/s como son:

- La negación o limitación de comunicarse adecuadamente.
- Cualquier acto /acción y/u omisión ofensiva que conlleve a reducir la posibilidad de relacionarse y lograr su aislamiento social.
- Cualquier acto /acción y/u omisión ofensiva que tenga como finalidad contrarrestar el crear duda sobre el trabajo y desempeño profesional.
- Ataques cualquier acto /acción y/u omisión directos e indirectos contra su reputación profesional e individual o crear duda de esta, así como las intromisiones en su vida privada.
- El uso de la agresión verbal, sexual, física y psicológico.

### 4. MEDIDAS PREVENTIVAS.

- **Explicación y comunicación** del Protocolo a la plantilla. Todo el personal tendrá acceso y será informado de la existencia y funcionamiento del presente protocolo.
- **Responsabilidad compartida** y encomienda al personal de dirección y mandos intermedios sobre las medidas.
- Participación en **programas formativos** de prevención frente al acoso del personal. Dichos programas estarán dirigidos especialmente a las personas que tengan personal a su cargo.



- Fomento de una comunicación fluida entre los mandos y los equipos de trabajo, así como la cercanía entre los niveles jerárquicos.
- Comunicar a la plantilla las sanciones impuestas a los/as trabajadores/as acusados/as con motivo de casos de acoso

Hemos de diferenciar el procedimiento de prevención que ha de finalizar cuando se dan conductas de acoso y se pasa por tanto a un procedimiento formal con carácter disciplinario o sancionador cuando hay indicios y se comprueben los hechos.

## 5. MEDIDAS DE ACTUACIÓN

### Principios que rigen la Actuación:

- **Responsabilidad legal:** La responsabilidad legal de adoptar las medidas preventivas corresponde a la Oficina Técnica de Red Acoge (Art. 14.2. LPRL) y por esta razón nada debe impedir el inicio y el desarrollo del protocolo en todas sus fases.
- **Confidencialidad:** todo el proceso de actuación frente a una situación de acoso debe ser confidencial y mantener la discreción en todo momento. Confidencialidad, protección de la intimidad y dignidad de las personas afectadas.
- **Rapidez en la actuación:** la detección del acoso debe ser lo más temprana posible y las decisiones que se adopten deben ser inmediatas tanto en su toma como en su ejecución. Los plazos han de estar estipulados y cumplirse.
- **Claridad en las fases de actuación:** el proceso debe estar reglado y sus fases han de estar bien descritas, precisando quién debe aportar las pruebas, a quién deben dirigirse los informes y resoluciones y cuál es su fuerza vinculante.
- **Identificación de las personas responsables** en cada fase de actuación: determinadas cuáles son las personas con autoridad que deban ocuparse de gestionar el protocolo para favorecer la claridad en su aplicación, su ordenación e instrucción y para adoptar resoluciones conforme al mismo.
- **Imparcialidad:** garantizada la imparcialidad, neutralidad e independencia de los que dirigen el proceso en relación con los implicados en la situación de acoso.
- **Formación:** las personas que intervienen en el protocolo deben estar formadas y sensibilizadas en la gestión de los riesgos psicosociales y en particular en el tratamiento de las conductas de acoso.

Las **medidas de actuación** ante una situación de acoso siguen una serie de fases:

### **FASE 1: Inicio de expediente**

La solicitud de inicio del expediente podrá hacerse por medio de una denuncia de la persona afectada de forma personal y/o por escrito, o bien a través del canal de denuncias de la página web de Red Acoge (<https://redacoge.org/transparencia/canal-de-denuncia/>).

El procedimiento puede comenzar a raíz de la puesta en conocimiento de los hechos al personal de dirección de Red Acoge o Junta Directiva, por parte de:

- La persona afectada
- A través de la representación sindical (no tenemos en estos momentos)
- Los/as coordinadores/as de equipos
- Cualquier persona que tenga conocimiento de los hechos

En el escrito de solicitud constarán los datos de la persona, datos de contacto, redacción de los hechos y acciones que se consideren constitutivos de acoso laboral, la firma de la persona denunciante o solicitante y documentos que se consideren oportunos presentar que evidencien el acoso laboral. En el Anexo del protocolo se recoge un modelo de denuncia.

La persona responsable del inicio de expediente (persona que ocupe la Presidencia y/o la Dirección) dispondrá **de 15 días hábiles** para recoger toda la información necesaria, entrevistar al demandante o solicitantes, recopilar documentación e información de otras personas. La finalidad es conseguir el esclarecimiento de la situación de acoso.

### **FASE 2: Valoración inicial**

Antes del inicio de actuación se iniciará un procedimiento Informal o procedimiento previo. Tiene por objeto la solución a través de la confrontación directa entre las partes o a través de un/a intermediario/a, a excepción de los casos de agresión. En estos casos tendría un papel relevante la figura de un/a mediador/a acordado por las partes, que a petición expresa con exposición de los motivos de dicha mediación, actuaría objetivando la situación y determinando las medidas propuestas para su resolución.

Las actuaciones del procedimiento informal deberán realizarse en el plazo de quince días y su resultado será puesto en conocimiento de gestión de personal y dirección general.

### **Procedimiento Formal**

Recibida la información se creará una **Comisión Informativa designada por la Junta Directiva de Red Acoge**, designándose los cargos correspondientes dentro de la misma. Se abrirá un Expediente Informativo por causa del presunto acoso. La Comisión tendrá un plazo máximo de 20 días para resolver la solicitud de intervención.

Todas las actuaciones de la Comisión se documentarán por escrito levantándose las correspondientes actas.

En sus comparecencias ante la Comisión, todo/a trabajador/a podrá acudir acompañado de un/a representante legal de la plantilla, a su elección.

La Comisión, como primera actuación recabará del trabajador/a solicitante de intervención la información que considere necesaria, incluyendo el relato concreto de los hechos, actos o incidentes y la identificación de la/s persona/s que supuestamente hayan llevado a cabo las conductas, así como de los posibles testigos de estas u otros/as posibles afectados/as. Iniciado el procedimiento la Comisión Informativa, a propia iniciativa o solicitud de las partes propondrá la adopción de medidas que considere pertinentes para garantizar los derechos, tanto del trabajador/a solicitante como del presunto acosador/a.

La representación legal de la plantilla deberá estar informada, en todo momento, de los pasos del procedimiento y ésta debe, a su vez, guardar confidencialidad y sigilo de cuanta información tuviera conocimiento.

- Iniciar el procedimiento en cualquiera de sus fases y dictar, en su caso, las medidas cautelares que procedan.
- No iniciar el procedimiento, decisión que debe ser tomada por unanimidad y de forma motivada.
- Dictar las medidas preventivas u organizativas que procedan.
- La decisión se comunicará al demandante y/o solicitantes por escrito y deberá estar motivada.

El Expediente Informativo finalizará con la elaboración de un Informe de Conclusiones.

El presente procedimiento no impide la utilización, paralela posterior, por parte de la víctima de las vías administrativas y/o judiciales que procedan.

### FASE 3: Resolución

En esta fase la persona mediadora, o los representantes de las partes, que participen en el procedimiento de mediación deberán abstenerse de intervenir.

Esta fase se iniciará en los siguientes casos:

- Cuando cualquiera de las partes haya rechazado la fase de mediación o las medidas propuestas por la persona mediadora.
- Cuando las medidas propuestas en la fase de mediación no hayan resuelto el conflicto en el periodo establecido.
- Cuando el estado físico o psíquico de la persona presunta acosada aconsejen no acudir a la mediación. Las partes podrán iniciar el procedimiento de resolución hasta 30 días hábiles desde el final de la fase de mediación.
- La Junta Directiva se reunirá en un plazo de 15 días hábiles y revisará la documentación incluida en el expediente, estudiará las actuaciones llevadas a cabo y decidirá sobre la continuación del procedimiento en el mismo sentido que se cita en el inicio. Realizará las actuaciones pertinentes para determinar si ha existido o no acoso moral, sexual o por razones de sexo para lo cual solicitará cuantos documentos, informes, dictámenes, etc. puedan servir para aclarar el tema. De considerarse necesario, se podrá solicitar la incorporación de asesoría externa para ayudar en la toma de decisiones:
- En el plazo no superior a **30 días hábiles** desde el inicio del proceso de investigación, se emitirá un informe en el que se indicará si existen indicios de acoso laboral o no, así como las medidas preventivas y correctoras que se proponen y a quién o quiénes corresponde su aplicación. Este informe, que será vinculante, se comunicará a las partes y a la Dirección de la Red y al Área de Administración y Gestión de personas.
- En dicho informe se podrá concluir:
  - ✓ La apertura de un expediente sancionador por la comisión de una falta muy grave en función de los indicios de conductas de acoso razonadas.
  - ✓ La propuesta de medidas organizativas dentro del programa de evaluación, prevención de riesgos psicosociales
  - ✓ La conclusión de que no existan conflictos o conductas especiales

- ✓ En aquellos casos en que se tengan indicios claros de manifestación penal del acoso se dará cuenta al Ministerio Fiscal de la situación producida con el fin de que se instruya el procedimiento penal previsto del Código Penal.

Cuando la constatación de los hechos no fuera posible, la persona denunciante no será objeto de represalia alguna, salvo que fehacientemente se demostrara la falsedad de las acusaciones, en cuyo caso se iniciará el expediente disciplinario oportuno.

## 6. ÓRGANO GESTOR DEL PROTOCOLO

Deberá nombrarse una Comisión de Seguimiento y Evaluación que deberá aceptar el trámite de la denuncia, el diagnóstico de la situación y la propuesta de medidas correctoras en materia de acoso en el trabajo. Esta Comisión estará constituida de manera permanente por las siguientes figuras:

- Una persona de la Junta Directiva.
- Una persona de la dirección de la Oficina Técnica (OT) de Red Acoge.
- Una persona de una Organización Federada (OF) de Red Acoge.

A las personas designadas se le dará información adecuada a su participación.

## 7. DOCUMENTACIÓN Y REGISTROS

Para la correcta aplicación del protocolo es necesario disponer de toda la documentación que se menciona en el mismo, y se describe a continuación:

- Estatutos de la Federación Red Acoge
- Reglamento de Régimen Interno y otras Normativas Internas
- Convenio AGE
- Información Protección de datos

## 8. ANEXO

### I. Persona que informa de los hechos

Persona que ha sufrido el acoso:

Otras, especificar:

### II. Datos de la persona que ha sufrido el acoso

Nombre:

Apellidos:

DNI:

Puesto:

Tipo contrato/Vinculación laboral:

Teléfono:

Email:

Domicilio a efectos de notificaciones:

### III. Datos de la persona agresora

Nombre y apellidos;

Grupo/categoría profesional o puesto:

Centro de trabajo:

Nombre de la empresa:

### IV. Descripción de los hechos

Realizar un relato de los hechos denunciados, indicando fecha/a y lugar o lugares en los que se produjeron e incluyendo a posibles testigos. Se adjuntarán las hojas numeradas que sean necesarias.

### V. Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos;

Adjuntar cualquier medio de prueba que se considere oportuno (correos electrónicos, WhatsApp, grabaciones de voz, llamada, vídeos, baja médica, etc.)

## **VI. Solicitud**

Se tenga por presentada la denuncia o reclamación frente a (IDENTIFICAR PERSONA AGRESORA) y se inicie el procedimiento previsto en este protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual.

Localidad y fecha:

Firma:

A la atención de la Comisión Instructora del procedimiento de denuncia o reclamación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual en Red Acoge.