
PROTOCOLO

ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL O ACOSO POR RAZON DE SEXO

ÍNDICE

I.	Motivación	3
II.	Declaración de Principios	4
III.	Objetivo.....	5
IV.	Ámbito de actuación.....	5
V.	Acción preventiva	5
VI.	Definición de conceptos	6
	1.- Acoso laboral/acoso moral/acoso psicológico.....	6
	2.- Acoso sexual y por razón de sexo.	7
VII.	Procedimiento de actuación en caso de quejas o reclamaciones en materia de acoso laboral, sexual y por razón de sexo.....	8
	1.- Inicio del proceso	8
	2.- Procedimiento.....	8
	3.- La Comisión de Seguimiento.	8
	4.- Funciones de la Comisión de Seguimiento.....	9
	5.- Conclusión del Procedimiento.	10
	6.- Medidas Disciplinarias.....	10
	7.- Comunicaciones.	11
	8.- Seguimiento.	11
	9.- Regimen de funcionamiento.....	11
VIII.	Aprobación y plazo de vigencia del protoco.....	12
IX.	Historial de revisiones	13
	ANEXO I	15
	ANEXO II: MODELO DE SOLICITUD DE INTERVENCIÓN POR ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL O ACOSO POR RAZON DE SEXO	17
X.	Disposición Adicional.....	13

I. Motivación

El respeto a la dignidad e intimidad de las personas, la lucha contra toda forma de discriminación, el fomento de la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la garantía de la seguridad y salud y de la integridad física y moral constituyen derechos fundamentales de todos los ciudadanos, que el Centro San Camilo tiene obligación de garantizar.

La Constitución Española reconoce como derechos fundamentales de los españoles la dignidad de la persona (artículo 10), así como la integridad física y moral sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a torturas ni a penas o tratos inhumanos o degradantes (artículo 15), y el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (artículo 18), y encomienda al tiempo a los poderes públicos, en el artículo 40.2, el velar por la seguridad e higiene en el trabajo.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, impone a las empresas *“la obligación de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como la de arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo...”*

Lo inaceptable de estas conductas ha sido igualmente sancionado en la reforma del Código Penal a través de la Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, que señala, en su preámbulo XI, que *“dentro de los delitos de torturas y contra la integridad moral, se incrimina la conducta de acoso laboral, entendiendo por tal el hostigamiento psicológico u hostil en el marco de cualquier actividad laboral o funcional que humille al que lo sufre, imponiendo situaciones de grave ofensa a la dignidad”*.

La Resolución del Parlamento Europeo sobre el acoso moral en el lugar de trabajo (2001/2339), entre otras cosas, recomienda poner en práctica políticas de prevención eficaces y definir procedimientos adecuados para solucionar los problemas que ocasiona.

Estas acciones de prevención y de sanción se apoyan en dos ámbitos normativos previos que tiene que ver, respectivamente, con el derecho a la ocupación efectiva, la no discriminación y el respeto a la intimidad y la consideración de su dignidad, a los que tiene derecho todo trabajador, según recoge el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, por un lado. Y por otro, con el derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, establecido por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Todas estas referencias e iniciativas no hacen sino plantear la actualidad de esta problemática, y recoger y trasladar al ámbito del Centro San Camilo la necesidad de hacer frente a la misma. Por un lado, enfatizando la no aceptabilidad de las conductas de acoso laboral en el trabajo, del tipo que sean y, por otro, y de forma coherente, planteando acciones de prevención y de sanción de las mismas cuando éstas se produzcan.

II. Declaración de Principios

Ser tratada con dignidad es un derecho de toda persona trabajadora. En virtud de este derecho, el Centro San Camilo se compromete a crear y mantener con todos los medios a su alcance, un entorno de trabajo donde se respete la dignidad, y un medio laboral saludable física y psíquicamente, en el que no se permita la discriminación por razón de sexo u orientación sexual del colectivo de personas que trabajan en su seno.

El Plan de Igualdad del Centro San Camilo, pretende seguir avanzando en el desarrollo de un marco favorable de relaciones laborales basado en la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el respeto a la diversidad y a la dignidad, promoviendo un entorno seguro y saludable y establece como objetivo prevenir el acoso sexual y acoso por razón de sexo, implantando un código de conducta que proteja a todos los empleados y empleadas de ofensas de esta naturaleza.

La regulación de la acción preventiva y correctora de las posibles situaciones de acoso, en sus diferentes modalidades, está basada en los siguientes **principios**:

- El Centro San Camilo rechaza de forma contundente, cualquier tipo de acoso laboral en el trabajo y se declaran expresamente intolerables cualquier forma o modalidad del mismo, sin atender a quien sea la víctima o el acosador.
- Todo el personal tiene derecho a un ambiente de trabajo adecuado, libre de problemas de intimidación y deben tener garantizado el apoyo y la ayuda ante situaciones de posible acoso, estableciendo las medidas disciplinarias oportunas y aquellas de carácter corrector que eviten que dicha situación se repita.
- Tiene también derecho, a que se garantice que las denuncias sobre este tipo de acciones, se tramiten en el menor tiempo posible, observando un riguroso respeto a la intimidad, confidencialidad, objetividad y neutralidad que quedan garantizados mediante este Protocolo.
- En consecuencia queda expresamente prohibida cualquier conducta o actuación de acoso, siendo ésta considerada como falta laboral grave o muy grave y concluyendo con la aplicación del régimen disciplinario según se establece en el Convenio Colectivo.

III. Objetivo

El Centro San Camilo desea contribuir expresamente a adoptar, en el marco de sus responsabilidades, todas las medidas necesarias que aseguren un ambiente de trabajo saludable psicosocialmente, libre de acoso, no tolerando ni permitiendo conductas de esta índole.

Por ello, este protocolo tiene por objeto establecer un procedimiento de actuación ante situaciones que pudieran constituir acoso laboral en los términos establecidos en el anterior apartado, en el ámbito del Centro San Camilo, y será, por tanto, de aplicación a todo el personal de este Centro.

IV. Ámbito de actuación

Todas las personas trabajadoras que presten sus servicios dentro del ámbito que alcanza la dirección del Centro San Camilo, independientemente del tipo de contrato laboral que tengan, incluyendo personal becario o colaborador a través de empresas de ETT, o de cualquier otra naturaleza jurídica y deberá ser respetado por todas aquellas personas de cualquier empresa auxiliar que opere en el centro de la entidad.

El presente Protocolo es aplicable tanto en el lugar de trabajo como en todos aquellos eventos relacionados con el trabajo, incluyendo reuniones, conferencias y actos sociales, de cualquier naturaleza, que acontezcan en el desarrollo de la actividad laboral, independientemente de que se produzcan en nuestras instalaciones o fuera de ellas.

V. Acción preventiva

Con la intención de prevenir las situaciones de acoso, se fomentarán medidas para evitar que se produzcan, partiendo del principio de que todas las personas tienen derecho al respeto a su intimidad, a la debida consideración de su dignidad y a la no discriminación en las relaciones laborales. De entre esas medidas, destacan:

- **Comunicación:** promoviendo el conocimiento de este Protocolo por todas las personas integrantes del Centro San Camilo, en especial, en cuanto al procedimiento a seguir ante la denuncia de una posible situación de acoso, la sensibilización en los conceptos del respeto a la dignidad sobre los que se inspira y la información de su existencia a las empresas que presten servicios en el Centro San Camilo.
- **Formación:** con la intención de prevenir situaciones de acoso y desde la visión de la prevención de riesgos, los planes de formación incluirán esta materia especialmente cuando afecten a personas de la empresa que tenga gente a su cargo. En caso de considerarlo necesario se impartirá formación específica en esta materia a las personas que, por parte de la empresa, puedan actuar como instructores del procedimiento.
- **Compromiso:** todas las personas trabajadoras tendrán la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad. Igualmente constituye una obligación esencial de cualquier mando o responsable

del Centro San Camilo, velar por la consecución de un clima adecuado de trabajo y exento de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso, según los términos contenidos en este Protocolo. Por ello las personas responsables deberán tener encomendada la labor de garantizar y evitar que no se produzcan situaciones de acoso dentro de su ámbito tomando las medidas que considere necesarias para evitar conductas sensibles de constituir acoso.

VI. Definición de conceptos

1.- Acoso laboral/acoso moral/acoso psicológico.

La expresión acoso laboral, suele hacer referencia a lo que en términos algo más concretos se conoce como «*acoso moral o psicológico en el trabajo*», que en su terminología inglesa es conocido como «*mobbing*». Es a este tipo de acoso, al que se referirá este protocolo, sin olvidar, no obstante, que este fenómeno puede ser enmarcado, a su vez, en un ámbito conceptual más amplio como es el de la «*violencia psicológica en el trabajo*», en el que podemos incluir también toda una serie de conductas, indeseables e inaceptables en el ámbito laboral.

En un intento de clarificar la definición de acoso laboral y ponerla en línea con la contenida en la Ley Orgánica 5/2010 a que se ha hecho referencia en la motivación, se entiende por acoso moral la situación de hostigamiento en el ámbito de la relación laboral en la que una persona o grupo de personas se comporta abusivamente, de forma hostil, ya sea verbal, psicológica, con gestos o de otro modo, respecto de otra, atentando contra su persona de forma sistemática, recurrente y durante un tiempo prolongado, con la finalidad de crear un entorno hostil o humillante, que perturbe la vida laboral de la víctima y perjudique su reputación, provocando en quien lo padece un perjuicio psicológico o moral, con el fin de incitar a la persona afectada a que abandone su puesto de trabajo. Situación que supone tanto un atentado a la dignidad de la personas, como un riesgo para su salud.

Los elementos necesarios del acoso moral son los contenidos en la definición:

- Una **conducta de hostigamiento o presión**, entendiendo por tal toda actuación que pueda ser percibida desde un punto de vista objetivo, como un ataque, ya se ejerza por un superior o un compañero o grupo de compañeros (acoso vertical y horizontal). Pero no toda actividad provocadora de tensión o conflicto en el ámbito laboral puede considerarse como acoso moral, siendo preciso diferenciar entre “mobbing” y otro tipo de actitudes, igualmente reprobables, como actos discriminatorios o abusos de poder que puedan producirse de manera aislada.
- La **intencionalidad** o elemento subjetivo, orientado a conseguir el perjuicio moral del otro, dentro del ámbito de la empresa y como consecuencia de la actividad que se realiza en el lugar de trabajo.
- La **reiteración** de esa conducta que se desarrolla de forma sistemática y prolongada durante un periodo de tiempo. Es decir, debe tratarse de conductas repetidas en el tiempo, pues de lo contrario no se produce una situación de “mobbing”.
- Los **mecanismos de presión** mediante los cuales se manifiesta el acoso laboral/moral pueden ser variados, apreciándose algunos comunes como:
 - ✓ Medidas de aislamiento social, entre otras, impedir las relaciones

personales con otros compañeros de trabajo o con los clientes.

- ✓ Comportamientos o actuaciones persistentes y negativas para perjudicar el rendimiento personal o profesional.
 - ✓ Separación del trabajador de sus funciones de responsabilidad, por ejemplo, encomendándole trabajos que puedan considerarse vejatorios.
 - ✓ Medidas agresivas con la víctima, por ejemplo minusvalorando su trabajo ante otros compañeros, difundiendo rumores infundados sobre la persona trabajadora o atribuyéndole errores que no ha cometido y/o manipulando su reputación predisponiendo negativamente a sus compañeros contra ella.
 - ✓ Agresiones físicas o verbales, por ejemplo, imitar a la persona trabajadora, burlarse, proferir insultos o críticas constantes de su vida personal o comentarios ofensivos a fin de ridiculizarla en público.
- Conjunto de comportamientos o acciones ejercidas por una o varias personas de forma sistemática y a lo largo del tiempo, aprovechando el sistema organizativo y destinadas a dañar la integridad física o psicológica de una o más personas, con el objeto de menoscabar su reputación y perjudicar gravemente el ejercicio de sus funciones.
 - Hostigamiento realizado con el objetivo de perjudicar a quien lo sufre o provocar su abandono de la empresa.

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

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho, a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o por razón de sexo, se considerará también como acto discriminatorio por razón de sexo.

A título ejemplificativo, se relacionan con el acoso sexual conductas como las siguientes:

- Observaciones sugerentes, bromas, proposiciones o comentarios sobre la apariencia, condición u orientación sexual de la persona trabajadora.
- El uso de gráficos, dibujos, fotografías o imágenes de Internet de contenido sexual explícito.
- Llamadas telefónicas, cartas, mensajes de correo electrónico, sms o similares de carácter ofensivo, de contenido sexual.

- El contacto físico deliberado y no solicitado, un acercamiento físico excesivo o innecesario, o gestos de contenido ofensivo o sexual.
- Invitaciones impúdicas o comprometedoras y/o petición de favores sexuales, cuando se asocien a las mismas, de manera directa, indirecta o por medio de insinuaciones, una mejora de las condiciones de trabajo, la estabilidad en el empleo o la afectación de la carrera profesional.
- Toda agresión sexual así como cualquier otro comportamiento que tenga como causa u objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o humillación de la persona trabajadora por razón de su condición sexual.

VII. Procedimiento de actuación en caso de quejas o reclamaciones en materia de acoso laboral, sexual y por razón de sexo.

1.- Inicio del proceso

La víctima, o cualquier otra persona que tenga conocimiento de algún acto de acoso, o la representación de los trabajadores, podrán denunciar, al presunto causante, ante la Dirección de RRHH. Cuando se trate de denuncias verbales, el Instructor valorará la fuente, la naturaleza y la veracidad del hecho del que se trate y si encuentra indicios suficientes, actuará de oficio investigando la situación, instando en este caso al denunciante a que confirme por escrito su denuncia. No obstante, el Instructor podrá también redactar un informe detallado que sirva como base para la investigación.

En todo caso, el escrito de denuncia deberá identificar e ir firmado por el trabajador que lo formula, junto con una descripción de los hechos y su naturaleza, las personas que previsiblemente están cometiendo el acoso y cualquier otra información que facilite la investigación de los hechos.

No se tendrán en consideración, a los efectos del presente procedimiento, aquellas denuncias que se realicen de forma anónima o no contengan la relación de hechos que pudieran constituir la situación de acoso.

2.- Procedimiento

Con los informes aportados, el Instructor iniciará de manera inmediata un expediente informativo para el esclarecimiento de la denuncia y de los hechos acaecidos. Durante el mismo se dará audiencia a todos los intervinientes, mediante las entrevistas necesarias con la víctima y/o persona denunciante, así como con la presunta persona agresora y, en su caso, con los demás trabajadores del centro de trabajo, con los supervisores jerárquicos, o terceros que pudieran aportar información relevante, y se realizarán las actuaciones pertinentes con el fin de obtener un mejor conocimiento de los hechos objeto de instrucción y para averiguar la veracidad de los mismos, garantizando la confidencialidad y la agilidad en el trámite.

De las entrevistas que se lleven a cabo se levantará un resumen escrito que deberá ser firmado por el Instructor y el o los entrevistados.

Si se estima necesario por las circunstancias concurrentes, podrán adoptarse medidas cautelares para la separación de la víctima del presunto acosador, o la suspensión temporal de empleo de éste, u otras medidas que se consideren adecuadas, en tanto se sustancia el procedimiento.

3.- La Comisión de Seguimiento.

La Comisión de seguimiento estará formada por los siguientes miembros:

- Gerencia,
- Dirección de Recursos Humanos, que será el Secretario y quien instruya el procedimiento.
- Responsable de la Comisión de Igualdad
- Representante de los trabajadores

4.- Funciones de la Comisión de Seguimiento.

Son funciones de esta Comisión:

- Recibir las quejas, reclamaciones o consultas en temas de acoso laboral/moral o sexual y por razón de sexo que le entregue el Comité de Dirección y la Comisión de Igualdad.
- Llevar a cabo la investigación de los supuestos casos de acoso.
- Recibir y dar audiencia a la persona demandada.
- Presentar un informe o dictamen sobre el caso instruido y realizar las recomendaciones pertinentes, elevando sus conclusiones al Comité de Dirección en un plazo de 30 días a partir del inicio del proceso.
- Comunicar del resultado y conclusiones al Comité de Dirección y a la Comisión de Igualdad.

La Comisión de Seguimiento, ante un caso determinado y durante el proceso de instrucción, podrá delegar en otro de sus miembros, las siguientes competencias:

- Atender durante todo el procedimiento a la persona nombrada como víctima de una situación de acoso e iniciar las actuaciones que sean precisas.
- Tendrá la capacidad de representar a la persona reclamante ante la Comisión de Seguimiento, siempre que esta persona así lo disponga.
- Efectuará las entrevistas con las personas afectadas, testigos, etc, manteniendo en todo momento la confidencialidad, junto con los demás miembros de la Comisión.
- Recomendar las medidas de prevención, información, sensibilización y formación que estime adecuadas.
- Velar por las garantías comprendidas en el presente protocolo.

Cualquier persona que forme parte de esta Comisión y que esté involucrada en un procedimiento de acoso o afectada por la relación de parentesco y/o afectiva, de amistad o enemistad manifiesta, o de superioridad o subordinación jerárquica inmediata respecto de la víctima o de la persona denunciada, quedará automáticamente invalidada para formar parte de dicho proceso, en cuyo caso, será el Comité de Dirección quien designe al/os sustituto/s.

El procedimiento buscará la agilidad y rapidez de la respuesta, protegiendo y respetando siempre la intimidad y la dignidad de las personas involucradas en la instrucción. Procurará también la protección suficiente de la presunta víctima en cuanto a su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación.

El procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo en todo momento la intimidad y dignidad de las personas afectadas. El archivo de las actuaciones llevadas a

cabo durante el procedimiento, será custodiado por la persona que actúe de Secretario de la comisión de Seguimiento, o del Comité de Dirección, con la colaboración, en su caso, del Servicio de Prevención de Riesgos laborales.

Se considerarán como agravantes la situación de contratación temporal de la víctima, la reincidencia de la persona acosadora y las represalias o actos de discriminación sobre la persona denunciante.

Los casos de mala fe y/o denuncia falsa serán considerados como falta muy grave a imputar a la persona denunciante.

5.- Conclusión del Procedimiento.

Con carácter general, el proceso deberá finalizar en un plazo máximo de treinta días desde la presentación de la denuncia. El Instructor elaborará un informe sobre el supuesto de acoso investigado, en que indicará las conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes o atenuantes observadas y procederá, en su caso, a proponer o a adoptar las medidas disciplinarias oportunas de conformidad con el régimen disciplinario del Convenio Colectivo de aplicación.

A estos efectos, se tendrá en cuenta que constituye un factor de agravación de la conducta el hecho de que la situación de acoso se produzca por un superior jerárquico o personas cuyas decisiones puedan tener efectos sobre el empleo y las condiciones de trabajo de la persona acosada.

Si en el transcurso del procedimiento y/o al término del mismo, la víctima, tras verificarse el acoso sufrido, precisase ayuda psicológica, la misma será ofrecida por parte de la empresa.

6.- Medidas Disciplinarias.

En caso de quedar acreditado por el informe un caso de acoso laboral, se propondrá la apertura de un expediente disciplinario por la presunta comisión de un falta muy grave, adoptando las medidas cautelares o definitivas oportunas, que podrán llegar al despido de la persona acosadora, de conformidad con el régimen disciplinario del Convenio Colectivo de aplicación.

En caso de resolución del expediente con sanción que no conlleve el despido de la persona acosadora, la empresa tomará las medidas oportunas para que el agresor y la víctima no convivan en el mismo ámbito laboral dando la prioridad a la víctima sobre un posible cambio voluntario de puesto, que en ningún caso podrá suponer menoscabo o mejora de sus condiciones laborales.

Si el resultado del expediente es de sobreseimiento, pero con expresa declaración sobre la buena fe de la denuncia, la empresa estudiará a petición de las partes afectadas, el posible traslado de la persona denunciante o denunciada, sin que el mismo suponga un detrimento en sus condiciones laborales.

A salvo de lo dispuesto en el párrafo siguiente, se garantizará que en el ámbito de la empresa no existirán consecuencias sobre las personas que denuncien, testifiquen, ayuden o participen en la investigación de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan a cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismos o frente a terceros.

Las denuncias, alegaciones o declaraciones de terceros, que se demuestren fehacientemente como falsas, intencionadamente no honestas o dolosas, o con la intención de perjudicar a la persona denunciada o a la empresa, podrán ser constitutivas

de actuación disciplinaria, sin perjuicio de las restantes acciones que en derecho pudiesen corresponder.

7.- Comunicaciones.

Todas las comunicaciones que se realicen como consecuencia de una denuncia de acoso, serán consideradas como confidenciales, evitándose la utilización de medios que puedan propiciar el conocimiento directo o indirecto de terceros ajenos al procedimiento. El archivo de las actuaciones será custodiado por el Departamento de RRHH.

El Comité de Seguridad y Salud será informado, a través de RRHH, periódicamente y con ocasión de las reuniones ordinarias que celebre, de la tramitación, en su caso, de procedimientos derivados de denuncias de acoso, las conclusiones y las medidas adoptadas, preservando en todo caso la intimidad de las víctimas y de quienes hayan incurrido en acoso. A su vez, la Comisión de Igualdad será informada de los casos de acoso sexual y por razón de sexo.

8.- Seguimiento.

La Dirección de RRHH deberá comprobar el grado de cumplimiento de las recomendaciones realizadas en los informes de conclusiones y supervisará la evolución de las personas trabajadoras afectadas, tanto en lo que se refiere a los posibles daños sobre su salud, como a la adecuación de las medidas organizativas correctoras que se hubiesen adoptado.

9.- Regimen de funcionamiento.

Cualquier empleado que tenga dudas sobre la interpretación y/o aplicación del presente documento, o que observe una situación que pudiera suponer un comportamiento ilícito, irregularidad, incumplimiento o vulneración de cualquiera de los principios de conducta establecidas en este documento, deberá comunicarlo mediante el Buzón de sugerencias de recepción, en el buzón de la 2ª planta del CEHS o a través de la web o presentando un escrito, según modelo adjunto, al Comité de Seguimiento.

La información se gestionará por el Comité de Seguimiento, cumpliendo los requisitos legales de protección de datos y confidencial. El Comité de Seguimiento, en el ámbito de sus funciones, analizará la información y emprenderá las acciones correctivas y/o preventivas necesarias e informará del resultado a los afectados.

VIII. Aprobación y plazo de vigencia del protocolo.

El presente protocolo será aprobado con la firma de los miembros del Comité de Dirección del Centro San Camilo.

El presente protocolo será revisado por la Comisión de Seguimiento o el Comité de Dirección, siempre que se detecte alguna necesidad justificada de modificar algún aspecto del mismo. Revisión o modificación que, en todo caso, tendrá el visto bueno del Comité de Dirección.

En Tres Cantos a 23 de febrero de 2021



José Carlos Bermejo Higuera



José Manuel Martínez Galán



Francisco Javier Rodríguez Enríquez



José María Gutiérrez Pérez



Cristina Muñoz Alustiza



IX. Historial de revisiones

FECHA	N° DE EDICION	MODIFICACIONES
18/03/2018	01	Edición inicial
23/02/2021	02	Actualización 1

X. Disposición Adicional.

Términos genéricos.

Las menciones genéricas en masculino, que aparecen en el articulado del presente protocolo, se entenderán referidas también a su correspondiente femenino.

ANEXO I

1.- CONDUCTAS QUE SON O NO SON ACOSO LABORAL

1.1. Conductas consideradas como acoso laboral

- Dejar al trabajador de forma continuada sin ocupación efectiva, o incomunicado, sin causa alguna que lo justifique.
- Dictar órdenes de imposible cumplimiento con los medios que al trabajador se le asignan.
- Ocupación en tareas inútiles o que no tienen valor productivo.
- Acciones de represalia frente a trabajadores que han planteado quejas, denuncias o demandas frente a la organización, o frente a los que han colaborado con los reclamantes.
- Insultar o menospreciar repetidamente a un trabajador.
- Reprenderle reiteradamente delante de otras personas.
- Difundir rumores falsos sobre su trabajo o vida privada.

1.2. Conductas que no son acoso laboral (sin perjuicio de que puedan ser constitutivas de otras infracciones)

- Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo sin causa y sin seguir el procedimiento legalmente establecido.
- Presiones para aumentar la jornada o realizar determinados trabajos.
- Conductas despóticas dirigidas indiscriminadamente a varios trabajadores.
- Conflictos durante las huelgas, protestas, etc.
- Ofensas puntuales dirigidas por varios sujetos sin coordinación entre ellos.
- Amonestaciones sin descalificar por no realizar bien el trabajo.
- Conflictos personales y sindicales.

2.- ALGUNOS EJEMPLOS DE COMPORTAMIENTO DE ACOSO SEXUAL O ACOSO POR RAZON DE SEXO.

- Atentar contra la intimidad, dignidad e integridad sexual de cualquier trabajador o trabajadora de cualquier forma y por cualquier motivo.
- Cualquier actuación en el entorno laboral contra la dignidad de un trabajador o trabajadora motivada en el género mismo o en el ejercicio de algún derecho laboral previsto para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Atentar contra la dignidad de un/a trabajador/a por el mero hecho de ser hombre o mujer.

- Acercamiento o invasión del espacio físico repetidamente por parte de un/a compañero/a o jefe ...
- Insinuación por parte de un/a superior de conseguir mejoras a cambio de favores de tipo sexual.
- Sufrir roces o tocamientos indeseados por parte de compañeros/as, clientes o jefes/as.
- Sufrir algún asalto o agresión sexual por parte de alguien del trabajo, o risas y burlas acerca de apariencia, condición u orientación sexual.
- El abuso de poder a través del menosprecio persistente de la labor de una persona por ser de sexo contrario al acosador, mediante la fijación de objetivos con plazos poco razonables o inalcanzables, o la asignación de tareas imposibles.
- El control o la monitorización perversa, desmedida o inapropiada del rendimiento de una persona por ser de otro sexo.
- El vaciamiento paulatino del ejercicio de las funciones inherentes a su puesto de trabajo, con la finalidad de dañar a la persona por razón de su sexo.
- Presión para obtener una cita o favores sexuales.
- El uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de contenido sexualmente explícito.
- Cualquier otro comportamiento que tenga como causa u objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación del/de la trabajador/a por razón de su condición sexual.

ANEXO II: MODELO DE SOLICITUD DE INTERVENCIÓN POR ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL O ACOSO POR RAZON DE SEXO

SOLICITANTE

(marcar con una x lo que proceda)

Persona afectada

Persona Denunciante No afectada

DATOS PERSONALES DE LA PERSONA AFECTADA

Nombre, Apellidos y DNI

Sexo

H

M

DATOS PERSONALES DE LA PERSONA DENUNCIANTE

Nombre, Apellidos y DNI

DATOS PROFESIONALES DE LA PERSONA AFECTADA

Departamento, Categoría

Vinculación con el Centro San Camilo:

Personal Fijo

Personal temporal

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

DOCUMENTACIÓN ANEXA

Si. (Especificar)

No

SOLICITUD

Solicito el inicio del Procedimiento de actuación por ACOSO LABORAL-SEXUAL-POR RAZON DE SEXO (Táchese lo que no proceda)

LOCALIDAD Y FECHA

FIRMA DE LA PERSONA INTERESADA

A/A GERENCIA DEL CENTRO SAN CAMILO