

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASOS DE ACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL

**RED ESPAÑOLA DE ENTIDADES POR EL EMPLEO (RED
ARAÑA)**

(NIF G58579806)

Contenido

1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS	3
2. NORMATIVA	5
3. ALCANCE	6
4. PERIODO DE VIGENCIA	7
5. DEFINICIÓN DE ACOSO	7
5.1. ACOSO SEXUAL.....	8
5.2. ACOSO POR RAZÓN DE SEXO / GÉNERO	10
5.3. ACOSO MORAL LABORAL O MOBBING	11
5.4. ACOSO DISCRIMINATORIO	13
5.5. ACOSO CONTRA PERSONAS LGTBI o ACOSO POR LGTBIFOBIA.....	13
5.6. CIBERACOSO O ACOSO EN EL ÁMBITO DIGITAL.....	14
5.7. ACOSO EXTERNO Y ACOSO INTERNO.....	15
5.8. OTRAS EXPRESIONES DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO	15
6. MEDIDAS PREVENTIVAS	15
6.1. Evaluación y prevención de los riesgos psicosociales	16
6.2. Divulgación del Protocolo.....	16
6.3. Responsabilidad	16
6.4. Formación	17
7. CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN	18
8. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN	20
8.1. Denuncia	20
8.2. Procedimiento en caso de acoso externo.....	21
8.3. Procedimiento en caso de acoso interno	21
8.4. Seguimiento y asistencia	25
8.5. Garantías del Procedimiento.....	25
8.6. Disposiciones finales	26
9. ANEXOS	27
9.1. ESQUEMA DE PROCEDIMIENTO ESTÁNDAR.....	27
.....	27
9.2. MODELO DE DENUNCIA INTERNA	28
9.3. MODELO DE COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD	30
9.4. MODELO DE NOMBRAMIENTO Y ACEPTACIÓN DE COMPONENTE DE LA COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN.....	31
9.5. ACTA INFORMATIVA.....	32

1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

La dignidad, el derecho a la integridad moral y física y a la no discriminación están garantizados en la Constitución Española, la Normativa de la Unión Europea, y la Legislación Laboral Española, contemplando también un conjunto de medidas eficaces para actuar contra el acoso en cualquiera de sus manifestaciones.

La manera más eficaz de hacerle frente es elaborar y aplicar una política en el ámbito de la entidad, que ayude a garantizar un entorno laboral en el que resulte inaceptable e indeseable el acoso, en colaboración con la representación legal de las personas trabajadoras si la hubiere. Con esta finalidad, RED ESPAÑOLA DE ENTIDADES POR EL EMPLEO (RED ARAÑA) establece este procedimiento de actuación y declara lo siguiente:

Que las actitudes de acoso suponen un atentado contra la dignidad de las personas trabajadoras, por lo que no permitirá ni tolerará la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de género.

Que rechaza el acoso en el ámbito laboral en todas sus formas y modalidades, sin atender a quién sea la víctima o la persona ofensora ni cuál sea su rango jerárquico.

Que queda expresamente prohibida cualquier acción o conducta de esa naturaleza, siendo considerada como falta laboral dando lugar a las sanciones que en este Protocolo se determinan.

Que RED ESPAÑOLA DE ENTIDADES POR EL EMPLEO (RED ARAÑA), protegerá especialmente a la persona/s trabajadoras que sean víctimas de dichas situaciones, adoptándose cuando sea preciso, las medidas cautelares necesarias para llevar a cabo dicha protección, sin perjuicio de guardar la confidencialidad y sigilo profesional y de no vulnerar la presunción de inocencia de la/s personas presuntas acosadoras.

Que garantizará que toda persona trabajadora tenga el derecho de alejarse de una situación de trabajo sin sufrir represalias u otras consecuencias indebidas si tiene motivos razonables para considerar que ésta presenta un peligro grave e inminente para su vida, su salud o su seguridad a consecuencia de actos de violencia y acoso.

Que todo el personal de RED ESPAÑOLA DE ENTIDADES POR EL EMPLEO (RED ARAÑA) tiene la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que resulte inaceptable e indeseable el acoso, y, en concreto, los mandos tienen la obligación de garantizar, con los medios a su alcance, que el acoso no se produzca en las unidades organizativas que estén bajo su responsabilidad.

Que, en caso de producirse, debe quedar garantizada la ayuda a la persona que lo sufra y evitar con todos los medios posibles que la situación se repita.

Que corresponde a cada persona determinar el comportamiento que le resulte inaceptable y ofensivo, y así debe hacerlo saber a la persona acosadora, por sí mismo o por terceras personas de su confianza y, en todo caso, puede utilizar cualquiera de los procedimientos que en este Protocolo se establecen, sin perjuicio de lo que finalmente concluyan los mismos.

Que se garantizará acceso efectivo a mecanismos de presentación de quejas y de solución de conflictos, asistencia, servicios y vías de recurso y reparación que tengan en cuenta las consideraciones de género y que sean seguros y eficaces.

Que RED ESPAÑOLA DE ENTIDADES POR EL EMPLEO (RED ARAÑA) se compromete a regular, por medio del presente Protocolo, la problemática del acoso en el trabajo, estableciendo un método que se aplique tanto para prevenir, a través de la formación, la responsabilidad y la información, como para solucionar las reclamaciones relativas al acoso, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas constitucionales, laborales y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Que RED ESPAÑOLA DE ENTIDADES POR EL EMPLEO (RED ARAÑA) incluirá en las condiciones de subcontratación con otras entidades, el conocimiento y respecto a los principios establecidos en el presente protocolo.

2. NORMATIVA

Todas las entidades, indistintamente del número de personas trabajadoras en plantilla, deberán respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar, previa negociación, medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres. Se trata de una obligación que parte de la **Ley 3/2007 de igualdad de género (art. 45.1 y 48)**, del **Real Decreto 901/2020** que regulan los planes de igualdad y su registro, del artículo 14 de la **Ley 31/1995**, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales y el artículo 4 del **Estatuto de los Trabajadores y Trabajadoras**. A su vez, han ido surgiendo leyes que aportan nuevos factores a tener en cuenta en los protocolos de acoso, estas son:

1. **Ley 15/2022**, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación: se ha procedido a la inclusión del acoso discriminatorio como una conducta a tratar y proteger mediante el protocolo de acoso, siendo esta una cuestión que no se encontraba prevista en los protocolos con anterioridad a la publicación de la referida Ley.

2. **Ley Orgánica 10/2022**, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual: se ha puesto especial énfasis en la prevención y detección de las violencias sexuales en diversos ámbitos sociales, entre los que se encuentran el ámbito laboral.

3. **Ley 4/2023**, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI: en el artículo 15 de "igualdad y no discriminación LGTBI en las empresas" establece que se deberá incluir un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI.

Por otra parte, España ha ratificado el **Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190)** de la OIT el 25 de mayo de 2022 con entrada en vigor el 25 de mayo de 2023, con lo que se compromete formalmente a implementar y hacer cumplir las disposiciones del mismo. Este Convenio obliga adoptar medidas apropiadas para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo así como garantizar que las víctimas de violencia y acoso por razón de género en el mundo del trabajo tengan acceso efectivo a mecanismos de presentación de quejas y de solución de conflictos, asistencia, servicios y vías de recurso y reparación que tengan en cuenta las consideraciones de género y que sean seguros y eficaces.

3. ALCANCE

El presente Protocolo de Acoso será de aplicación en aquellas circunstancias en las que dentro de la responsabilidad empresarial se vea envuelta, bien como sujeto activo o pasivo de una situación como las descritas, cualquier persona trabajadora de la entidad:

RED ESPAÑOLA DE ENTIDADES POR EL EMPLEO (RED ARAÑA)

G58579806

DOMICILIO SOCIAL: C/ PUERTA DEL SOL 5, 4ª PLANTA – MADRID (CP 28013)

Como sujetos activos se encontrarían aquellos susceptibles de producir cualquier situación de este tipo, mientras que los sujetos pasivos serían aquellos susceptibles de sufrirlas. Entre ellos se encontrarían:

- Cualquier persona trabajadora de RED ESPAÑOLA DE ENTIDADES POR EL EMPLEO (RED ARAÑA), independientemente del vínculo jurídico que las una a esta, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa
- Cualquier persona directiva, personal de gerencia o propietaria de RED ESPAÑOLA DE ENTIDADES POR EL EMPLEO (RED ARAÑA) (aunque no esté vinculada laboralmente)
- Personal de empresas clientes o clientes/as particulares
- Personal proveedor
- Personas usuarias de RED ESPAÑOLA DE ENTIDADES POR EL EMPLEO (RED ARAÑA)
- Personal de contratas o subcontratas
- Personal de puesta a disposición
- Personal en prácticas o con algún convenio de colaboración
- Personal voluntario en la empresa
- Las personas postulantes a un empleo en la empresa
- Las personas trabajadoras que ya no se encuentren en la empresa, pero continúe una situación de acoso que se inició en esta
- Personas usuarias y visitas

Este procedimiento será de aplicación a aquellas situaciones de acoso que se produzcan en las instalaciones de la entidad, o fuera de la misma, teniendo derecho a iniciar este procedimiento todo el personal (cualquiera que sea la relación contractual, las personas en formación, el personal despedido, el personal voluntario, las personas que buscan empleo que, por cualquier motivo, se encuentren en la entidad, y que ejerzan autoridad), presentando una denuncia si detectan o sienten que son víctimas de un posible acoso y solicitando la aplicación de las medidas preventivas, de actuación y disciplinarias que se consideren oportunas.

Este procedimiento es aplicable a las relaciones que se produzcan durante el trabajo, en relación con el trabajo o como consecuencia del mismo:

- En el lugar de trabajo (incluso en los espacios públicos y privados cuando se encuentren en el lugar de trabajo).
- En los lugares donde retribuya el personal, en el lugar de descanso o donde comen, donde utilizan las instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios.

- En desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o formativas relacionadas con el trabajo.
- En las comunicaciones, incluidas las realizadas por medio de las tecnologías de la información y la comunicación.
- En el alojamiento proporcionado por la entidad.
- En los desplazamientos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

4. PERIODO DE VIGENCIA

El presente Protocolo tendrá la misma vigencia que el plan de igualdad, sin perjuicio de que se pueda modificar a solicitud expresa por parte de la empresa o de la representación de las personas trabajadoras (legal o sindical).

En cualquier caso, el protocolo será revisado en los siguientes supuestos:

- En cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de reorientar el cumplimiento de sus objetivos.
- Cuando se detecte la falta de adecuación a los requisitos legales o reglamentarios.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico o cualquier modificación sustancial de la plantilla, métodos u organización del trabajo.
- Cuando una resolución judicial condene a la entidad por discriminación por razón de género o sexual.

5. DEFINICIÓN DE ACOSO

El presente Protocolo pretende ser una forma de prevención y actuación de casos de acoso que se den en el ámbito laboral. Siguiendo el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190) de la OIT (Organización Internacional de Trabajadores/as) se adopta un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género para prevenir y eliminar todo tipo de violencia y acoso en el mundo del trabajo.

Se entiende por “violencia y acoso en el mundo del trabajo” el conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico.

El acoso, además, al tener múltiples dimensiones, manifestaciones diversas y ser difícil en ocasiones su reconocimiento e identificación, ha derivado a que tenga la tolerancia y la permisibilidad suficiente como para que exista un déficit de sensibilización social en torno a esta problemática. Por ello, es muy importante saber identificar una situación de acoso y entender que se puede manifestar en diferentes dimensiones y que su motivación puede ser diversa. Así pues:

- Por “motivación de la acción” se entiende la causa por la que la persona está acosando a la víctima. Ejemplos de esta motivación pueden ser: el género de la víctima, su origen racial, su posición laboral, etc.
- Por “dimensión en la que se manifiesta” se entiende el plano en el que el acoso se está llevando a cabo, este puede ser: psicológico, físico, sexual, ambiental, digital, económico, etc.

Estas motivaciones y dimensiones interaccionan dando lugar a los diferentes tipos de acoso que se abarcan en este Protocolo. Una de las clasificaciones más frecuentemente utilizadas es la siguiente:

- Violencia física o psicológica.
- Violencia / Acoso sexual.
- Trato o acoso discriminatorio.
- Acoso por razón de sexo o género.
- Acoso moral, psicológico o mobbing.
- Violencias digitales y ciberacoso.

A continuación, se analizan explícitamente una serie de acosos por su relevancia social.

5.1. ACOSO SEXUAL

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, define en su artículo 7 “acoso sexual” como **“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”**.

El acoso sexual es considerado un tipo de violencia sexual y se tipifica como tal en el Título VIII del Libro II de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, pues es un delito derivado de un acto de naturaleza sexual no consentido.

Además, tanto el Estatuto de los Trabajadores, como el Estatuto Básico del Empleado Público y la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social consideran el acoso sexual y por razón de sexo / género como **infracción muy grave, pudiendo ser causa de despido disciplinario** de la persona acosadora y causa justa para que la víctima solicite la resolución del contrato de trabajo.

Por otra parte, cumpliendo lo previsto en el artículo 12.1 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, en este Protocolo se pone especial énfasis en promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual.

Dos de los tipos más comunes de acoso sexual son:

Chantaje sexual o acoso “quid pro quo”

Se habla de chantaje sexual cuando la negativa o la sumisión de una persona a esta conducta se utiliza, implícita o explícitamente, como fundamento de una decisión que repercute sobre el acceso de esta persona a la formación profesional, al trabajo, a la continuidad del trabajo, a la promoción profesional, el salario, etc.

En la medida que supone un abuso de autoridad, su sujeto activo será aquel que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

Acoso sexual ambiental

Su característica principal es que los sujetos mantienen una conducta de naturaleza sexual, de cualquier tipo, que tiene como consecuencia buscada o no, producir un contexto intimidatorio, hostil, ofensivo o humillante. La condición afectada es el entorno, el ambiente de trabajo.

En este caso, también pueden ser sujetos activos los compañeros y compañeras de trabajo o terceras personas, relacionadas laboralmente con RED ESPAÑOLA DE ENTIDADES POR EL EMPLEO (RED ARAÑA).

A título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, se relacionan las siguientes conductas como de acoso sexual, que pueden ser de carácter físico, verbal o no verbal:

- El contacto físico deliberado e intencionado, o un acercamiento físico excesivo e innecesario, y no solicitado ni consentido. Como, por ejemplo: posibles tocamientos, palmadas en zonas íntimas, sobar el cuerpo de esa persona, abrazos y besos no deseados o acercarle las partes sexuales a la otra persona, entre otras.
- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales lúdicas, pese a que la persona objeto de las mismas haya dejado claro que no resultan deseadas, por su posible carácter e intencionalidad sexual.
- Invitaciones impúdicas o comprometedoras y petición de favores sexuales, incluidas las que asocien esos favores con la mejora de las condiciones de trabajo de la persona trabajadora o su estabilidad en el empleo.
- La **extorsión sexual a través de medios tecnológicos**: chantaje con contenido digital de carácter sexual de la víctima que se ha podido obtener por diferentes medios (voluntarios o involuntarios). Se amenaza normalmente con la difusión de este contenido si no se accede a realizar las conductas solicitadas, pudiendo ser de carácter sexual pero también monetario u otros favores.
- Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación de una persona trabajadora por razón de su sexo.
- Observaciones sugerentes, bromas o comentarios de naturaleza y contenido sexual sobre la apariencia o condición sexual del trabajador o trabajadora.

- El uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías, imágenes o cualesquiera otras representaciones gráficas de contenidos sexualmente explícitos.
- Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de carácter sexual ofensivo.
- Acoso verbal: empleando comentarios que puedan resultar ofensivos, sexuales, piropos que resulten ofensivos y/o bromas/chistes de carácter sexual.
- Realizar preguntas sobre la vida sexual de los/as empleados/as.
- Miradas lascivas, originando en la persona una situación intimidatoria u ofensiva.

Es importante destacar que, a diferencia de otros tipos de acoso en los que se requiere una acción habitual o continuada, en este caso **un único episodio no deseado puede ser constitutivo de acoso sexual dependiendo de la gravedad.**

5.2. ACOSO POR RAZÓN DE SEXO / GÉNERO

El acoso por razón de sexo / género es un tipo de acoso discriminatorio que se define como “cualquier comportamiento realizado en función del sexo /género, de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”.

Según la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS), se trata también de un tipo de infracción muy grave el acoso por razón de género realizado dentro de la entidad o del ámbito al que alcanzan las facultades de dirección de la entidad, incluido el llevado a cabo por terceras personas.

Sin carácter limitativo, se indican a continuación una serie de conductas o comportamientos que, llevadas a cabo en función del sexo / género de una persona y con el propósito de atentar contra su dignidad, podrían ser constitutivas de este tipo de acoso:

- Ignorar o excluir a la persona.
- Evaluar el trabajo de la persona de manera inequitativa o de forma sesgada.
- Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona.
- Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones sobre el acceso de la persona a la formación profesional y al empleo, la continuidad del mismo, la retribución, o cualesquiera otras decisiones relativas a esta materia.
- Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad.
- Llevar a cabo comentarios ofensivos sobre la orientación sexual de la persona, su identidad de género o sobre su aspecto.
- Establecer obstáculos o trabas para que esa persona no realice correctamente su trabajo.
- Imponer acciones que sean inviables de ejecutar, ya sea por su dificultad, por su inmediatez, por su magnitud, por razones económicas, etc.
- Apoderarse del trabajo de esa persona para llevarse el mérito.
- Imposición o entorpecer para la obtención de permisos, formaciones, reducciones de jornadas, etc.

- Llevar a cabo acciones que estropeen el puesto de trabajo de una persona.
- Distribuir en Internet una imagen (sexting) o datos comprometidos de contenido sexual (reales o falsos).
- Divulgar por Internet grabaciones con móviles en las que se intimida, agrede, persigue, etc. a una persona.
- Acceder digitalmente al ordenador de la víctima para controlar sus comunicaciones con terceros.
- Hacer correr en las redes sociales rumores sobre un comportamiento reproachable atribuido a la víctima.
- Perseguir e incomodar a la víctima en los espacios de Internet que frecuenta de manera habitual, con el objetivo de conseguir un acercamiento.
- Aprovechar la posición de la persona para conseguir sus datos de contactos y hablarle por sus cuentas personales.

5.3. ACOSO MORAL LABORAL O MOBBING

Según el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, en su Nota Técnica de Prevención nº476, el "mobbing" o "acoso moral" es "la situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática (al menos una vez por semana), durante un tiempo prolongado (más de 6 meses), sobre otra persona en el lugar de trabajo". Es toda conducta, práctica o comportamiento, realizado de modo sistemático o recurrente en el seno de una relación de trabajo que suponga, directa o indirectamente, un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador o trabajadora, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

En este tipo de acoso, la motivación de la acción no se basa en principio en ninguna categoría social como el género o el origen racial, sino que es meramente causado por la relación laboral que se dé.

Según la Nota Técnica de Prevención, son formas de expresión de "mobbing":

- Acciones contra la reputación o la dignidad personal de la persona afectada; por medio de la realización de comentarios injuriosos contra su persona, ridiculizándolo o riéndose públicamente de ella, de su aspecto físico, de sus gestos, de su voz, de su estilo de vida, etc.
- Acciones contra el ejercicio de su trabajo, encomendándole trabajo en exceso o difícil de realizar cuando no innecesario, monótono o repetitivo, o incluso trabajos para los que el individuo no está cualificado, o que requieren una cualificación menor que la poseída por la víctima; o, por otra parte, privándole de la realización de cualquier tipo de trabajo; enfrentándole a situaciones de conflicto de rol (negándole u ocultándole los medios para realizar su trabajo, solicitándole demandas contradictorias o excluyentes, obligándole a realizar tareas en contra de sus convicciones morales, etc.).

- Acciones de manipulación de la comunicación o de la información con la persona afectada que incluyen una amplia variedad de situaciones; manteniendo al afectado en una situación de ambigüedad de rol (no informándole sobre distintos aspectos de su trabajo, como sus funciones y responsabilidades, los métodos de trabajo a realizar, la cantidad y la calidad del trabajo a realizar, etc., manteniéndole en una situación de incertidumbre); haciendo un uso hostil de la comunicación tanto explícitamente (amenazándole, criticándole o reprendiéndole acerca de temas tanto laborales como referentes a su vida privada) como implícitamente (no dirigiéndole la palabra, no haciendo caso a sus opiniones, ignorando su presencia,...); utilizando selectivamente la comunicación (para reprender o amonestar y nunca para felicitar, acentuando la importancia de sus errores, minimizando la importancia de sus logros,...).
- Acciones características de situaciones de inequidad mediante el establecimiento de diferencias de trato, o mediante la distribución no equitativa del trabajo, o desigualdades remunerativas, etc.

En función de la persona que lleve a cabo la conducta acosadora, podemos distinguir tres tipos de acoso:

- Acoso laboral **descendente**, es aquel en el que el agente del acoso es una persona que ocupa un cargo superior a la víctima como, por ejemplo, su jefe/a.
- Acoso laboral **horizontal**, es el que se produce entre compañeros y compañeras del mismo nivel jerárquico. El ataque puede deberse, entre otras causas, a envidias, celos, alta competitividad o por problemas puramente personales. La persona acosadora buscará entorpecer el trabajo de su compañero/a con el fin de deteriorar la imagen profesional de éste/a incluso atribuirse a sí mismo/a méritos ajenos.
- Acoso laboral **ascendente**, es aquel en que el agente del acoso es una persona que ocupa un puesto de inferior nivel jerárquico al de la víctima. Este tipo de acoso puede ocurrir en situaciones en las que una persona asciende y pasa a tener como subordinados/as a los/as que anteriormente eran sus compañeros/as. También puede ocurrir cuando se incorpora a la organización una persona con un rango superior, desconocedor de la organización o cuyas políticas de gestión no son bien aceptadas entre sus subordinados/as.

En cuanto al sujeto activo se considerará acoso cuando provenga de jefes/as, compañeros/as e incluso clientes, proveedores/as o terceras personas relacionadas con la víctima por causas de trabajo.

En cuanto al sujeto pasivo éste siempre quedará referido a cualquier persona trabajadora, independientemente del nivel del mismo y de la naturaleza de la relación laboral.

El ámbito del acoso será el centro de trabajo y si se produce fuera del mismo deberá probarse que la relación es por causa o como consecuencia del trabajo.

5.4. ACOSO DISCRIMINATORIO

Según la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación el acoso discriminatorio es cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de establecer un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Por causas de discriminación se pueden encontrar, entre otras, las siguientes:

- razón de nacimiento
- origen racial o étnico
- sexo
- religión
- convicción u opinión
- edad
- discapacidad
- orientación o identidad sexual
- expresión de género
- enfermedad o condición de salud
- estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos
- lengua
- situación socioeconómica
- o cualquier otra condición o circunstancia personal o social

Este tipo de acoso se puede manifestar en diferentes dimensiones, pudiendo ser un acoso psicológico, físico, ambiental, etc.

El acoso discriminatorio reúne las mismas características que el acoso moral, debe tratarse de conductas reiteradas y frecuentes, crear un entorno intimidatorio degradante u ofensivo, y si es el caso, producir un daño en la salud del trabajador/a.

5.5. ACOSO CONTRA PERSONAS LGTBI o ACOSO POR LGTBIFOBIA

Las personas con orientación sexual, expresión e identidad de género diversas se ven afectadas por prejuicios sociales preestablecidos que pueden acabar generando situaciones de acoso discriminatorio.

En la ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI se incorpora la mención específica de este tipo de acoso.

Se entiende como cualquier comportamiento basado en orientación sexual, expresión e identidad de género o características sexuales de una persona que tenga la finalidad o provoque el efecto

de atentar contra su dignidad o su integridad física o psíquica o de crearse un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto.

Esta ley modifica el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, procediendo a sancionar conductas que ocasionen este tipo de acoso, así como conductas discriminatorias, como la solicitud, en el marco de procesos de selección, de datos personales al respecto, siendo infracciones administrativas muy graves.

Si se interpusiera alguna denuncia que pudiese afectar a este colectivo, y así se considerase, se valoraría el derivar su investigación al procedimiento específico del protocolo de diversidad existente en la empresa, si lo hubiere.

5.6. CIBERACOSO O ACOSO EN EL ÁMBITO DIGITAL

En el artículo 48 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres se refleja que las entidades deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incluidos los cometidos en el ámbito digital. Por ello, en este Protocolo es necesario incluir el ciberacoso como uno de los tipos de acoso que se pueden abarcar.

La Ley Orgánica 10/2022 de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, pretende dar respuesta especialmente a las violencias sexuales cometidas en el ámbito digital, lo que comprende la difusión de actos de violencia sexual a través de medios tecnológicos, la pornografía no consentida y la extorsión sexual.

Se incluyen en este epígrafe aquellas situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo / género que puedan producirse durante el trabajo, en relación con él o como resultado del mismo en el marco de las comunicaciones realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación.

El concepto ciberacoso alude al uso de los diferentes medios digitales con el objetivo de acosar a una persona de forma reiterada, en este, caso en el espacio de trabajo o existiendo una relación laboral.

Este tipo de acoso se ha ido mencionando de manera transversal en diferentes tipologías, pues las motivaciones para llevar a cabo un acoso mediante medios digitales pueden ser muy diversas, pudiendo ser con fines sexuales, intentando causar un sometimiento psicológico, etc.

Ejemplos de ciberacoso serían:

- Enviar fotos, videos o grabaciones inapropiadas a tus espacios digitales como el correo, redes sociales, etc.

- Insultar, hacer comentarios degradantes o cualquier otro tipo de acto que atente contra la dignidad de la víctima en un espacio digital.
- Distribuir en Internet una imagen (sexting) o datos comprometidos de contenido sexual (reales o falsos).
- Divulgar por Internet grabaciones con móviles en las que se intimida, agrede, persigue, etc. a una persona.
- Controlar el ordenador de la víctima y/o sus redes sociales.

Aunque estos hechos no se den dentro del horario laboral (por ejemplo, envío de whatsapp al acabar la jornada), si la relación entre persona acosada y acosadora solo es laboral y no se extiende a un plano más personal, se entiende que este ciberacoso tiene una vinculación directa con el ámbito laboral.

5.7. ACOSO EXTERNO Y ACOSO INTERNO

Procedimentalmente se distinguirá entre **ACOSO EXTERNO** y **ACOSO INTERNO**, siendo este último cualquier situación en la que el sujeto activo del hecho denunciado sea personal interno de RED ESPAÑOLA DE ENTIDADES POR EL EMPLEO (RED ARAÑA) (personas trabajadoras, directivas, socios/as, ...) mientras que será EXTERNO en el resto de situaciones.

La diferencia radicarán en la limitada capacidad de actuación de RED ESPAÑOLA DE ENTIDADES POR EL EMPLEO (RED ARAÑA) en el caso de que las personas responsables de las actuaciones sean ajenas a la misma. Esta situación especial requerirá de un procedimiento de actuación específico.

5.8. OTRAS EXPRESIONES DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO

No toda actividad que genere tensión o conflicto en el lugar de trabajo puede ser considerada acoso moral. Existen otro tipo de actitudes como actos discriminatorios, discusiones violentas, agresiones o abusos de poder que pueden ocurrir de forma aislada, o con cierta frecuencia, que pueden ser objeto de investigación y tratamiento como se establece en este protocolo.

6. MEDIDAS PREVENTIVAS

La Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual determina en el artículo 12 "Prevención y sensibilización en el ámbito laboral", la obligación por parte de las entidades de promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo / género, en los términos previstos en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, incluidos los cometidos en el ámbito digital.

Asimismo, deberán arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido víctimas de estas conductas, incluyendo específicamente las sufridas en el ámbito digital.

Para evitar los casos de acoso, resulta fundamental la puesta en marcha de medidas preventivas que impidan su aparición. Entre estas:

6.1. Evaluación y prevención de los riesgos psicosociales

La prevención de unas conductas inadecuadas e inaceptables, como son las conductas de acoso, deben plantearse en el contexto de una acción general y proactiva de prevención de los riesgos psicosociales, en general. Las distintas formas de organizar el trabajo y las relaciones entre las personas pueden favorecer o, por el contrario, evitar, situaciones o conductas inadecuadas como las que nos ocupan.

Se incluirá en la valoración de riesgos de los diferentes puestos de trabajo ocupados por trabajadoras, la violencia sexual entre los riesgos laborales concurrentes, debiendo formar e informar de ello a sus trabajadoras. Para ello deberá tenerlos en cuenta a la hora de realizar la evaluación de riesgos de los distintos puestos ocupados por las personas trabajadoras, identificando los peligros y evaluando los riesgos (L.O.10/2022, de 6 de septiembre de garantía integral de la libertad sexual; Artículo 9 del convenio 190 de la OIT).

6.2. Divulgación del Protocolo

Se garantizará el conocimiento efectivo de este Protocolo por todas las personas trabajadoras y a todos los niveles de RED ESPAÑOLA DE ENTIDADES POR EL EMPLEO (RED ARAÑA), asegurando su disponibilidad para toda la plantilla. Esta difusión incidirá en el compromiso de la dirección de garantizar ambientes de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo / género, así como en acoso moral o discriminatorio.

6.3. Responsabilidad

Todas las personas trabajadoras de RED ESPAÑOLA DE ENTIDADES POR EL EMPLEO (RED ARAÑA) tienen la responsabilidad de garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad de la persona. El personal directivo deberá tener especialmente encomendada la labor de evitar que se produzca cualquier tipo de acoso bajo su ámbito de organización.

Así mismo, se favorecerá la integración del personal de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento de la persona trabajadora, no sólo en su proceso de acogida inicial, sino también con posterioridad al mismo.

Se promoverá un entorno de respeto, corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todo el personal los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.

La entidad prohibirá las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes. Entre otras medidas, se eliminará cualquier imagen, cartel, publicidad, etc. que contenga una visión sexista y estereotipada de mujeres y hombres.

6.4. Formación

RED ESPAÑOLA DE ENTIDADES POR EL EMPLEO (RED ARAÑA) promoverá acciones formativas enfocadas al conjunto de la plantilla en el ámbito de la protección integral contra las violencias sexuales (especialmente a la gerencia y las personas designadas), aclarando los diferentes conceptos y buscando la implicación de todas las personas trabajadoras.

La entidad deberá promover la sensibilización y ofrecerá formación para la protección integral contra el acoso sexual y/o por razón de sexo / género y contra las violencias sexuales. (L.O.10/2022, de 6 de septiembre de garantía integral de la libertad sexual)

Además, se facilitará información y formación a la plantilla sobre los principios y valores que deben respetarse en la entidad y sobre las conductas que no se admiten en materia de prevención del acoso.

7. CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN

Se constituirá una Comisión de investigación permanente para la prevención y el tratamiento de los casos de acoso. Esta Comisión deberá de constituirse por personas íntegras, independientes en sus decisiones y lo más formadas posible en este tipo de situaciones (prevención de riesgos laborales, especializados en recursos humanos, conocimientos médicos, psicológicos, jurídicos...), de tal manera que incluya, preferentemente:

- alguna persona representante de la entidad
- alguna persona representante de las personas trabajadoras
- alguna persona con perfil técnico (podría ser externa a la entidad) con experiencia en materia de igualdad, prevención de riesgos y/o experiencia jurídica.

En el caso de RED ESPAÑOLA DE ENTIDADES POR EL EMPLEO (RED ARAÑA) la misma estará constituida por:

MIEMBROS DE LA COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN		
NOMBRE	PUESTO	CONTACTO
Begoña González Tesouro	Trabajadora	<i>tesoreria@empleoenred.org</i>
Eduardo González Tombo	Trabajador	<i>eduardotombo@yahoo.es</i>
Mónica Fernández Lloves	Representante de personas trabajadoras	<i>mfernandezlloves@yahoo.es</i>
Santiago Rodríguez García	Presidente de la entidad	<i>presidente@empleoenred.org</i>
Ana González García	Vocal de Junta Directiva	<i>kaizensuperacion@gmail.com</i>

Dicha comisión podrá ser modificada en cualquier momento, si las circunstancias lo hiciesen necesario, a solicitud de la dirección de empresa o bien de la parte social, representada en la comisión de seguimiento del plan de igualdad, a través del procedimiento estipulado en dicha comisión o el que libremente establezca la empresa.

Las personas que integren la comisión de investigación, podrán ser sustituidas en caso de dimisión, ausencia, finalización del mandato o que le sea retirado por las personas que las designaron, por imposibilidad o causa justificada, si bien su funcionamiento podrá continuar con los miembros restantes que conforman la misma.

Para el supuesto de haber un nuevo nombramiento, se formalizará por escrito la fecha de la sustitución y motivo, indicando nombre, apellidos, DNI y cargo tanto de la persona saliente, como de la entrante. El documento se anexará al protocolo de acoso.

Igualmente, también puede ser modificada esta composición por el mismo procedimiento de modificación y actualización del presente Protocolo de Acoso con carácter de urgencia por parte de la administración de la entidad en caso de necesidad de soporte de la misma ante una situación de denuncia.

Una vez creada la comisión, todo el personal debe de ser informado de su constitución y de sus funciones.

Funciones de la Comisión de Investigación:

- Recepción de las denuncias por acoso.
- Investigación y realización del Informe de Investigación de lo sucedido. Para ello dispondrán de todos los medios necesarios y acceso a toda la información que pueda estar relacionada. Se deberá prestar colaboración por parte del personal de la entidad y personas involucradas y/o testigos.
- Emisión de un Informe de conclusiones de la investigación, donde se incluyan las pruebas e indicios recabados.
- Supervisión del cumplimiento efectivo de la sanción impuesta.
- Velar por el cumplimiento de lo expuesto en el protocolo de acoso.
- Facilitar información sobre denuncias y procedimientos de investigación tramitados y llevar a cabo las modificaciones del Protocolo de Acoso para enviar a su aprobación mediante el procedimiento preceptivo.

Las decisiones adoptadas por parte de la Comisión de investigación, se realizarán por mayoría simple (indicándose en el momento de su creación los métodos de desempate en caso de sucederse, así como la gestión en caso de ausencias).

En cualquier proceso de denuncia deberá inhibirse de participar cualquier persona miembro de la Comisión de Investigación que haya podido participar activa o pasivamente en los hechos denunciados, así como aquellas con una relación personal especialmente directa (dependencia, ascendencia, colaborador/a, mismo departamento...) con cualquiera de las principales personas afectadas (sujetos pasivos o activos). Igualmente, cualquier persona miembro de la comisión podrá ser recusada por la mayoría de los restantes componentes de la misma cuando estos aprecien la concurrencia de suficientes conflictos de intereses.

8. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

Incluso si se desarrolla una adecuada actuación preventiva puede producirse, ocasionalmente, conductas o situaciones de acoso. Por ello, es necesario disponer de un procedimiento o protocolo a seguir en los casos en que se produzcan quejas o reclamaciones por este motivo.

El procedimiento deberá ser ágil y rápido, otorgándole credibilidad, garantizándose la protección del derecho a la intimidad y confidencialidad de las personas afectadas, y evitando que la persona acosada se vea abocada a repetir la explicación de los hechos, salvo que sea estrictamente necesario. Así mismo, se protegerá la seguridad y salud de la víctima.

En los Anexos se puede observar un documento esquemático sobre el procedimiento de actuación.

8.1. Denuncia

El procedimiento se iniciará con la presentación por escrito de una denuncia ante cualquiera de los miembros de la Comisión de Investigación de RED ESPAÑOLA DE ENTIDADES POR EL EMPLEO (RED ARAÑA).

Se dará inicio a la investigación del expediente, en un plazo de no superior a **2 días hábiles**.

Si la persona trabajadora considera más factible su presentación por escrito a otra persona diferente, podrá hacerlo a alguna de las personas directivas de la compañía, quien informará y traspasará automáticamente la denuncia por escrito a una de las personas de la Comisión de Investigación, siempre que esta no esté implicada ni activa ni pasivamente en los hechos denunciados. Cualquier persona integrante de la Comisión de Investigación que resulte estar implicada deberá inhibirse de actuar en dicho caso, pasando las actuaciones a otra persona miembro de la Comisión de Investigación o incluso siendo relegada de sus funciones en la Comisión hasta la finalización de la investigación, pasando una de las personas suplentes a ocupar su cargo con carácter provisional.

En la preceptiva denuncia figurará:

- Nombre de la persona que presenta la denuncia
- Nombre de la persona acosada y puesto que ocupa
- Nombre de la persona presunta culpable de acoso y puesto que ocupa
- Naturaleza del acoso sufrido y hechos constatados
- Fecha/s y hora/s en las que los hechos se han dado
- Nombre de las personas testigos, si los hay
- Acciones que se hayan emprendido (copia de toda la documentación que pueda acreditar los hechos u otra información que se estime pertinente)
- Firma de la persona que presenta la denuncia

Dicha denuncia podrá ser presentada por la/s persona/s acosada/s o por otras personas del entorno laboral que sean conscientes y conocedoras de una situación de esta naturaleza.

8.2. Procedimiento en caso de acoso externo

En caso de que el sujeto activo del hecho denunciado sea personal externo, nos encontraremos ante una situación de ACOSO EXTERNO. En este caso, la capacidad de actuación de RED ESPAÑOLA DE ENTIDADES POR EL EMPLEO (RED ARAÑA) es muy limitada, por lo que las actuaciones se basarán en los siguientes tipos de actuaciones:

- Adopción de medidas cautelares, evitando lo máximo posible el contacto entre las personas presunta víctima y presunta acosadora.
- Asesoramiento a la víctima sobre las posibilidades de actuación derivadas.
- Acompañamiento de la víctima en cuantas iniciativas de denuncia decida interponer (ante la entidad de la persona acosadora, en caso de que la situación derive de dicha relación mercantil, ante la administración de justicia o ante cualquier otra entidad de intermediación).
- Instancia a la entidad de la persona acosadora, en caso de que la situación derive de dicha relación mercantil, planteando una posible interrupción de dicha relación si no se toman las medidas de investigación básicas y las correspondientes resoluciones.
- Cuantas aquellas se estimen necesarias para defender la integridad física y moral de las personas trabajadoras de RED ESPAÑOLA DE ENTIDADES POR EL EMPLEO (RED ARAÑA) frente a terceros.

8.3. Procedimiento en caso de acoso interno

En caso de que el sujeto activo del hecho denunciado sea personal interno (personas trabajadoras, directivas, de gerencia, socios/as...), nos encontraremos ante una situación de ACOSO INTERNO.

Si tras un primer análisis de la información disponible, posterior a la presentación de la denuncia por escrito, y a continuación de la recepción de la misma, la Comisión de Investigación aprecia que se trata de un conflicto que puede resolverse amistosamente a través de la actuación de una persona mediadora, y siempre que no haya oposición de la presunta víctima, se iniciará un **PROCEDIMIENTO INFORMAL** para intentar resolver la situación por esta vía, y hacerlo a la mayor brevedad, sin que pueda demorarse más de 2 días hábiles (sábados, domingos y festivos excluidos). En ningún caso, el procedimiento informal podrá implicar la destrucción de cualquier denuncia existente, figurando estas permanentemente en el registro de las mismas en la entidad.

La propia persona denunciante o bien, si así lo prefiere, alguna persona de la Comisión de Investigación o mando superior, explicará claramente a la persona que muestra el comportamiento indeseado que dicha conducta no es aceptable, que es ofensiva, denigrante o incómoda, y que interfiere en su trabajo, a fin de que cese la misma. Si no cesara la conducta indeseable se pasaría a un procedimiento formal.

Si, por el contrario, de la información recopilada se derivan indicios de un presunto caso de acoso de mayor gravedad, si el deseo o las circunstancias de la víctima lo desaconsejan, o bien no se ha podido llegar a una solución amistosa con el procedimiento informal, se iniciará un **PROCEDIMIENTO FORMAL** con una investigación en profundidad.

La Comisión de Investigación, con carácter inmediato a la recepción de la denuncia y en atención a las circunstancias concurrentes podrá proponer a la dirección de la entidad la adopción de ciertas medidas. Entre otras:

- Medidas cautelares pertinentes (traslados, cambios de puesto, etc.). Estas medidas no supondrán para la persona denunciante un menoscabo o perjuicio en sus condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de estas.
- Medidas de apoyo médico y psicológico que se puede poner a disposición de la presunta víctima.
- Medidas de Asesoramiento jurídico.
- Medidas cautelares para la protección de la salud de la presunta víctima.
- Informar de que la realización de la denuncia no cierra la puerta a la tramitación de acciones administrativas o judiciales pertinentes. En caso de optar por la vía judicial el procedimiento quedaría en suspenso, si bien se podrán mantener las medidas cautelares que se hubiesen adoptado
- Adopción de sanciones a las personas que incurran en acoso o interpongan denuncias falsas.
- Adoptar las medidas necesarias para proteger a víctimas, testigos, informantes, que intervengan en el procedimiento, frente a las posibles represalias.

Investigación

Recibida la denuncia se iniciará la fase de investigación.

Se citará a la persona denunciante en un plazo máximo de **2 días hábiles** (esto es, sábados, domingos y festivos excluidos) a la recepción de la denuncia. Si la persona denunciante, no coincide con la presunta víctima, tras la declaración de la persona denunciante, en un plazo máximo de 2 días hábiles, se citará a la presunta víctima para tomar también su declaración y conocer su versión de los hechos de primera mano y, por tanto, ratifique los hechos denunciados.

Tras la/s entrevista/s con la persona denunciante y la víctima, se notificará el inicio del procedimiento de investigación a la persona denunciada y será citada para su audiencia. La

Comisión de Investigación llevará a cabo una investigación para esclarecer los hechos, pudiendo contar con los medios que estime conveniente. Las actuaciones desarrolladas pueden ser recopilación de pruebas, documentos, notas, entrevistas a las personas implicadas, careo entre las mismas (asegurando la protección de la/s víctimas mediante representación o los medios que se estimen necesarios), o cualesquiera que estime necesarias.

Como criterio general, la duración máxima estimada de esta fase de investigación será de **15 días hábiles** (esto es, sábados, domingos y festivos excluidos) desde la presentación de la denuncia, siempre y cuando no existan circunstancias que requieran la ampliación de dicha duración estimada, práctica de diligencias adicionales de investigación, necesaria realización de desplazamientos para su práctica, declaración tardía de la presunta víctima por su propia petición, coincidencia con período vacacional o situaciones de incapacidad temporal notificada.

En los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo / género operará la inversión de la carga de la prueba. Es la parte demandada, por tanto, quien debe probar la ausencia de discriminación en las acciones adoptadas y su proporcionalidad.

La intervención de los/as representantes legales de las personas trabajadoras, tanto como la de posibles testigos y de todas las personas actuantes, deberá observar el carácter confidencial de las actuaciones, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas. Se observará el debido respeto tanto a la persona que ha presentado la denuncia como a la persona objeto de la misma, la cual tendrá el beneficio de la presunción de inocencia.

Para asegurar este hecho, todo el personal, incluidas las personas representantes de las personas trabajadoras, que participen en la investigación o tengan conocimiento oficial de la misma, firmarán un acuerdo de confidencialidad. En cualquier caso, para garantizar dicha confidencialidad en la documentación, las personas participantes en el proceso de investigación se podrán anonimizar mediante códigos manteniendo la clave de los mismos en un documento de accesibilidad limitada.

Todas las actuaciones de la Comisión de Investigación, se documentarán por escrito, levantándose las correspondientes actas, que, en los casos de incluir testimonios o declaraciones, serán suscritas, además de por las pertinentes personas de la Comisión de Investigación, por quienes los hubieran emitido, dando conformidad a que lo transcrito corresponde fielmente con las alegaciones o declaraciones efectuadas. Se permitirá la constatación de las declaraciones personales a través de las correspondientes grabaciones de audio de las mismas.

Resultado del informe

El plazo para la emisión de dicho informe no podrá exceder de los **10 días hábiles** (esto es, sábados, domingos y festivos excluidos), computados desde la finalización de la fase de investigación, en el que indicará los siguientes (a título enunciativo, no limitativo):

- Identificación de persona denunciante, víctima y denunciada
- Relación de antecedentes
- Resumen de diligencias y pruebas practicadas
- Hechos acreditados
- Conclusiones motivadas
- Circunstancias agravantes o atenuantes apreciadas
- Propuesta de medidas correctoras instando, en su caso, la apertura de procedimiento disciplinario contra la persona denunciada.

El informe puede dar como resultado:

- Bien el **sobreseimiento**, porque se considere que las pruebas no son concluyentes, señalando en este caso si la denuncia fue, o no, presentada de buena fe. Implica el archivo del expediente.

Si el resultado del expediente es de sobreseimiento, con expresa declaración sobre la mala fe de la denuncia, a la persona denunciante se le incoará expediente disciplinario.

Si con motivo de la investigación realizada, se constata la inexistencia del acoso, pero se pone de manifiesto que subyace un conflicto personal relevante generado por el trabajo, la comisión de investigación trasladará esta conclusión a su informe para que la dirección de la entidad actúe en consecuencia.

- Bien un **reconocimiento de acoso**, de una tipología específica, que se tipificará como falta grave o muy grave, teniendo en cuenta el conjunto de circunstancias concurrentes de los hechos, así como el tipo de intensidad de la conducta, su reiteración, afectación sobre el cumplimiento laboral de la víctima, etc.

Se dará traslado del informe final acordado a la Dirección de la entidad, para que adopte las medidas disciplinarias que correspondan.

Si la sanción impuesta no conlleva el traslado forzoso o el despido, RED ESPAÑOLA DE ENTIDADES POR EL EMPLEO (RED ARAÑA) tomará las medidas oportunas para que en la medida de lo posible la persona agresora y la víctima no convivan en el mismo ambiente laboral.

La duración total del procedimiento no debe superar los **27 días hábiles**.

Faltas

El acoso en cualquiera de sus modalidades tendrá el tratamiento establecido en el régimen disciplinario que se indique en el convenio colectivo de aplicación.

Sanciones

Las sanciones serán las que estén recogidas en el CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA RED ESPAÑOLA DE ENTIDADES POR EL EMPLEO – RED ARAÑA (ANTES RED ARAÑA – TEJIDO DE ENTIDADES SOCIALES POR EL EMPLEO), CÓDIGO Nº 9015782, o el Convenio Colectivo de aplicación en cada caso o Norma superior vigente en cada momento.

Las personas responsables del acoso, así como aquellas que hayan aportado datos falsos o falsos testimonios, o que indujeran a otras personas a la realización de actos o conductas constitutivas de faltas disciplinarias serán objeto de la incoación del correspondiente expediente disciplinario.

8.4. Seguimiento y asistencia

La responsable del seguimiento de la ejecución y cumplimiento de las medidas correctoras propuestas corresponderá a la Comisión de Investigación, debiendo prestar una especial atención, en los casos en que haya podido haber afectación de las víctimas, al apoyo y, en su caso, rehabilitación de las mismas.

Para esta labor, la responsable del seguimiento se reunirá anualmente para revisar las denuncias de acoso, y elaborará un informe conjunto de sus actuaciones, que será entregado a la dirección de la entidad, y del que se dará publicidad a la totalidad de la plantilla. El citado informe debe respetar el derecho a la intimidad y confidencialidad de las personas implicadas.

Finalizado el procedimiento, la responsable del seguimiento podrá proponer las siguientes medidas:

- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- Modificación de aquellas condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona trabajadora acosada se estime beneficiosas para su recuperación.
- Adopción de medidas de vigilancia en protección de la persona trabajadora acosada.
- La entidad tomará las medidas pertinentes para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Reiteración del compromiso de la Dirección de garantizar un entorno laboral seguro, libre de acoso y violencia.
- Evaluación de riesgos psicosociales en la entidad.

8.5. Garantías del Procedimiento

A todas las personas que participen en cualquiera de las partes del procedimiento se les exigirá el deber de sigilo.

Por otra parte, en todo momento se garantizará la protección al derecho a la intimidad de las personas afectadas o que han tomado parte en el proceso.

Se prohíben expresamente las represalias contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o participen en la investigación. Las personas implicadas podrán estar acompañadas en todas las fases del procedimiento por una persona asesora.

En los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo /género operará la inversión de la carga de la prueba. Es la parte demandada, por tanto, quien debe probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad.

8.6. Disposiciones finales

La regulación y procedimientos establecidos en este protocolo no impiden, en ningún momento, que se pueda promover y tramitar cualquier otra acción para exigir responsabilidades administrativas, sociales, civiles o penales que, en su caso, correspondan.

- Tanto la dirección de la entidad como la representación del personal deberán informar y asesoramiento a los trabajadores que lo requieran sobre el tema de este protocolo y los métodos resolución sobre acoso.
- El contenido de este protocolo es obligatorio, entrando en vigor a partir de su firma y simultáneamente con la entrada en vigor del Plan de Igualdad de la compañía si lo hubiese.

En MADRID, a 15 de MAYO de 2025.

Firmas (indicar nombre y DNI):



Begoña
González
Tesouro

44460346N



Eduardo
González
Tombo

34966371T



Mónica
Fernández
Lloves

44457354X



Santiago
Rodríguez
García

34972043Z



Ana
González
García

30944688M