



ID Proceso de firma electrónica avanzada: b497126a-d1bc-4042-94a7-fb674bdc6b8
Documento firmado electrónicamente a través de Signaturs Solutions, S.L.U. en 18/10/2024 12:44:04 UTC



PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO LABORAL, SEXUAL Y OTRAS DISCRIMINACIONES

Razón social:

AFA MIGUEL
HERNANDEZ-G53415816

Centro de trabajo:

C/ RAMON AVILA SANTOS N°49
Los Diaz - 03350 - Alacant (Alicante)

Fecha realización:

18 octubre de 2024

INFORME ELABORADO

Nombre y apellidos del firmante:

Miguel Angel Gonzalez Argumanez

Cargo del firmante:

Técnico Superior en Prevención de Riesgos
Laborales

Fecha:

18 octubre de 2024

Firma



Índice

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN	3	
2. OBJETO DEL INFORME	3	
3. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS	3	
4. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y EXCLUSIONES		4
5. CONSULTA Y PARTICIPACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS		5
6. MEDIDAS DE ACTUACIÓN PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO		5
7. DIARIO DE INCIDENTES	6	
8. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN EN CASO DE SOLICITUD		6
8.1. Solicitud de activación del protocolo		6
8.2. Persona Instructora	7	
8.3. Medidas preventivas cautelares		7
8.4. Conciliación	7	
8.5. Instrucción	8	
8.6. Comisión de investigación	8	
8.7. Resolución y adopción de medidas		9
9. IMPLANTACIÓN	9	
9.1. Comunicación y sensibilización		9
9.2. Formación para el personal con funciones específicas asignadas		10
10. SEGUIMIENTO Y REVISIÓN	10	
10.1. Control y seguimiento de las resoluciones		10
10.2. Seguimiento y revisión del protocolo		10
11. CONSIDERACIONES FINALES	11	
ANEXOS	12	
Anexo I. Compromiso empresa y personas trabajadoras		13
Anexo II. Definiciones y conductas constitutivas de acoso		14
Anexo III. Código de conducta	19	
Anexo IV. Funciones y responsabilidades de los mandos		21
Anexo V. Garantías de actuación	22	
Anexo VI. Solicitud de intervención		23
Anexo VII. Consentimiento informado y compromiso de confidencialidad		25
Anexo VIII. Acta de nombramiento de la persona Instructora		26
Anexo IX. Acta de constitución de la Comisión de Investigación		27
Anexo X. Recibí del protocolo para la prevención, detección y actuación ante situaciones de acoso laboral, sexual y otras discriminaciones		29
Anexo XI. Diario de Incidentes	30	

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN

Empresa:	AFA MIGUEL HERNANDEZ-G53415816
CIF / NIF:	G53415816
Centro de Trabajo:	C RAMON AVILA SANTOS N°49
N.º de contrato:	ASPY/24051927/01
Periodo del contrato:	OD/04212841/PAcoso

2. OBJETO DEL INFORME

En relación con el contrato de referencia, ASPY Prevención ha procedido a elaborar un protocolo para la prevención, detección y actuación ante situaciones de acoso laboral, sexual, y otras discriminaciones.

Todas las empresas, de acuerdo con lo establecido en los artículos 45.1 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007, en el artículo 2 del RD 901/2020 y en el artículo 12 de la Ley Orgánica 10/2022, están obligadas a 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, así como promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluido el ámbito digital, y arbitrar protocolos específicos para su prevención y para dar cauce a las solicitudes o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto de este.

Así mismo, el artículo 15 de 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, prevé un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI.

El convenio 190 de la OIT, sobre la violencia y el acoso define «violencia y acoso» en el mundo del trabajo como un 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, e incluye la violencia y el acoso por razón de género. Como «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.

A su vez, el Convenio Colectivo de AFA MIGUEL HERNANDEZ-G53415816 recoge la obligatoriedad de elaborar e implantar un procedimiento de prevención del acoso.

El presente protocolo persigue prevenir y erradicar las situaciones constitutivas de acoso en cualquiera de sus modalidades.

Dicho protocolo se fundamenta en dos aspectos clave y vías de actuación:

- Implantar medidas orientadas a prevenir y evitar situaciones de acoso y otras discriminaciones o susceptibles de constituir acoso y otras discriminaciones
- Implantar un protocolo interno de actuación para los casos en los que, aun tratando de prevenir dichas situaciones, se produce una solicitud interna por acoso u otras discriminaciones, o a través de los canales de denuncias internos habilitados por la persona empleadora.

3. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

La Constitución Española declara que la dignidad de la persona constituye uno de los fundamentos del orden político y de la paz social, reconociendo el derecho de toda persona a la no discriminación, a la igualdad de trato, al libre desarrollo de su personalidad y a su integridad física y moral.

El Estatuto de los Trabajadores, de forma específica, contempla el derecho de las personas trabajadoras al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, incluida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo y al laboral.

Los principios generales que debe inspirar la acción preventiva frente al acoso laboral y otras discriminaciones, recogidos en la normativa señalada en los párrafos anteriores, son los siguientes:

- Principio de tolerancia cero con el acoso.
- Principio de equidad.
- Principio de respeto a la dignidad personal.
- Principio de no discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- Principio de confidencialidad.
- Principio de voluntariedad.
- Principio de oportunidad.
- Principios de eficacia, coordinación y participación.
- Principio de celeridad.

De acuerdo con estos principios, empresa y personas trabajadoras se comprometen a garantizar un entorno laboral donde se respete la dignidad de la persona y los derechos y valores a los que se ha hecho referencia (Ver Anexo I "Compromiso empresa y personas trabajadoras" del presente documento).

4. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y EXCLUSIONES

El protocolo será aplicable a todas las personas trabajadoras de la empresa, con independencia de cuál sea su relación laboral con esta y el origen de la conducta o suceso: actos, gestos, palabras, medios digitales, etc.

Al personal que pertenezca a empresas contratadas por AFA MIGUEL HERNANDEZ-G53415816, incluidas las personas trabajadoras de empresas de trabajo temporal, siempre que realicen su actividad en centros de trabajo dependientes de esta, también les será de aplicación el presente protocolo.

El protocolo para la erradicación del acoso y otras discriminaciones resulta de aplicación a toda la plantilla de la empresa, independientemente del número de centros de trabajo, de la categoría profesional de las personas trabajadoras, de la forma y lugar de prestación de servicios y de la forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y personas con contratos de puesta a disposición.

También resulta de aplicación a las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicio o colaboran con la organización, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales, las personas becarias o aquellas que realizan voluntariado, personas autónomas, los pasantes y las personas aprendices, las personas trabajadoras despedidas, las personas en busca de empleo y las personas postulantes a un empleo, y los individuos que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de una persona empleadora.



El protocolo se aplicará a las situaciones de acoso laboral, sexual y otras discriminaciones que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado de este:

- a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- b) en los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come,
- c) en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- d) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- e) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso);
- f) en el alojamiento proporcionado por la persona empleadora;
- g) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

Quedan excluidos del concepto de acoso moral en el trabajo aquellos conflictos interpersonales pasajeros y localizados en un momento concreto, que se pueden dar en el marco de las relaciones de trabajo y que afectan a su organización y desarrollo, pero que no tengan la finalidad de perjudicar personal o profesionalmente a una de las partes implicadas en el conflicto. En estos supuestos, la Dirección de la empresa y la persona Instructora deberán asumir el esclarecimiento y resolución de esas conductas, a los efectos de evitar que estos hechos o conflictos puntuales se conviertan en habituales y desemboquen en conductas de acoso laboral.

En el Anexo II del presente informe se adjuntan las definiciones y conductas tipo constitutivas de acoso.

Todas las acciones que se lleven a cabo dentro del marco de este protocolo se regirán por las normas y pautas establecidas en el Anexo V "Garantías de actuación" del presente informe.

5. CONSULTA Y PARTICIPACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

Por parte de la empresa participaron, siendo consultadas y aportando la información necesaria, las personas que a continuación se relacionan:

Nombre y Apellidos:

Martina Lorenzo Vazquez

En calidad de:

Delegado de Prevención

Nombre y Apellidos:

María Inmaculada Sánchez Martínez

En calidad de:

Persona Interlocutora con SPA

6. MEDIDAS DE ACTUACIÓN PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO

Con el objeto de prevenir el acoso y otras discriminaciones o situaciones potencialmente constitutivas de acoso y otras discriminaciones, la Empresa establecerá las siguientes medidas:

- Declaración de compromiso entre empresa y personas trabajadoras.
- Definición y conductas constitutivas de acoso y otras discriminaciones.
- Establecimiento de un código de conducta para todo el personal.
- Definición de funciones y responsabilidades de los mandos en materia de acoso y otras discriminaciones
- Garantizar el modo de actuación según el protocolo.
- Realización de una Evaluación de factores psicosociales.
- Formación en prevención del Acoso Laboral, Sexual y por razón de sexo, y por orientación sexual e identidad y expresión de género, a toda la plantilla.
- Formación a las personas Instructoras, en gestión y mediación de conflictos.
- Formación a directivos y mandos en Gestión de conflictos y Liderazgo.

Dichas medidas citadas, excepto la referencia a los factores psicosociales y la formación, se recogen en los Anexos I “Compromiso empresa y personas trabajadoras”, II “Definiciones y conductas constitutivas de acoso”, III “Código de conducta”, IV “Funciones y responsabilidades mandos” y V “Garantías de actuación” del presente informe.

7. DIARIO DE INCIDENTES

El Diario de Incidentes es una herramienta que le permite a la persona trabajadora recoger de un modo estructurado las situaciones que está viviendo en su entorno de trabajo para clarificar si se trata de comportamientos de acoso. De esta manera, la empresa tendrá la posibilidad de intervención primaria y de dar cumplimiento a la legislación, ayudando a la detección precoz de conflictos latentes que podrían ser casos de acoso, a fin de poder empezar a actuar desde su inicio y evitar o minimizar al máximo las consecuencias negativas asociadas a las conductas de acoso y otras discriminaciones

El “Diario de Incidentes” se recoge en el Anexo XI del presente informe.

8. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN EN CASO DE SOLICITUD

8.1. Solicitud de activación del protocolo

La Dirección de AFA MIGUEL HERNANDEZ-G53415816 garantiza la activación del protocolo interno de actuaciones cuando se presente solicitud por escrito (conforme al modelo adjunto en el Anexo VI “Solicitud de intervención” de este protocolo), o a través de los canales de denuncias internos habilitados por la persona empleadora, garantizando la confidencialidad, así como garantizando que cualquier información que se reciba en una denuncia anónima se proteja de manera adecuada y que sólo las personas involucradas en la investigación de la denuncia tengan acceso a ella.

La solicitud puede provenir de:

- La persona afectada.
- La persona a quien previamente ésta autoriza mediante consentimiento expreso.
- A través de canales de denuncia internos que la empresa tenga implementados.

Cuando la persona afectada se encuentre en situación de incapacidad temporal podrá acordarse con ésta la suspensión del protocolo hasta su reincorporación.

La solicitud se debe presentar ante la persona Instructora.

Todas las personas que participen en la instrucción quedan sujetas a la obligación de sigilo profesional sobre las informaciones a que tengan acceso durante la tramitación del protocolo.

La Ley 2/2023 prevé las denuncias anónimas. En estos casos la denuncia recogerá la mayor información posible, con detalles de lo ocurrido y partes afectadas, testigos y si se dispone de algún tipo de prueba. No obstante, no serán objeto de investigación aquellas denuncias anónimas en las que la persona afectada no preste su consentimiento para iniciar la investigación, salvo pruebas que muestren de manera inequívoca el hecho (grabaciones de audio o video, etc.). Tampoco lo serán las que se refieran a materias correspondientes a otro tipo de reclamaciones.

El canal de solicitudes para activar el protocolo es:

El buzón de correo electrónico en el que se pueden presentar las quejas o solicitudes es:

Solo la persona designada como instructor para tramitar el protocolo, tendrá acceso a los correos que a esos efectos se remitan.

8.2. Persona Instructora

Actuará como persona o personas Instructoras: **Persona a designar, con formación en mediación de conflictos**

La persona Instructora impulsará el protocolo y prestará apoyo y ayuda a las personas trabajadoras presuntamente acosadas, discriminadas y/o agredidas y realizará las gestiones y trámites oportunos para el esclarecimiento de los hechos, recabando cuanta información considere oportuna y realizando las entrevistas y demás actuaciones que considere necesarias.

Cuando exista representación legal de las personas trabajadoras, las personas afectadas podrán solicitar su acompañamiento en todas las fases del protocolo.

Se garantizará la imparcialidad de su actuación, no pudiendo participar en la instrucción del expediente ninguna persona afectada por relación de parentesco, de amistad o enemistad clara y manifiesta, o de superioridad o subordinación jerárquica inmediata respecto de las personas afectadas. En caso de presentarse alguna de estas circunstancias de incompatibilidad se nombrará una persona sustituta para el caso específico o se recurrirá a una empresa externa.

No obstante, en cualquier momento del proceso se podrá solicitar el asesoramiento e intervención recurriendo a una empresa externa.

En el Anexo VIII se propone un modelo de "Acta de nombramiento de la persona Instructora".

8.3. Medidas preventivas cautelares

Durante el inicio y trámite del protocolo, la persona Instructora podrá proponer a la Dirección medidas cautelares sin que su adopción suponga prejuzgar los hechos.

Durante la tramitación del expediente, la dirección de la empresa adoptará las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la presunta situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas. Al margen de otras medidas cautelares, la dirección separará a la presunta persona acosadora de la víctima.

8.4. Conciliación

Antes del inicio de la instrucción se promoverá el intento de solución mediante la conciliación. Para ello la persona Instructora podrá entrevistarse con la persona afectada o cualquier otra persona que estime necesaria.

Si las gestiones realizadas por la persona Instructora dieran como resultado la satisfacción de la persona afectada, retirando ésta su solicitud se dará el expediente por cerrado.

La persona Instructora conservará toda la documentación relevante incluyendo informe de todas las actuaciones llevadas a cabo.

Estas actuaciones de conciliación tendrán una duración máxima de 15 días laborables. No obstante, el equipo instructor podrá determinar la ampliación del plazo en casos excepcionales.

En el supuesto de que la situación no se pueda solucionar, se iniciará la instrucción del caso.

8.5. Instrucción

La fase de instrucción deberá tener una duración máxima de 15 días pudiéndose ampliar en caso de ser necesario.

La intervención por parte de la persona instructora se iniciará:

- Cuando la fase de conciliación se haya producido, pero no se haya retirado la solicitud.
- Cuando no se haya considerado adecuado realizar el proceso de conciliación.

La persona Instructora se entrevistará con las personas afectadas, así como con testigos o personal que se considere. Además, se podrán practicar cuantas pruebas de carácter documental u otras pruebas se estimen necesarias.

Durante la tramitación del expediente se dará primero audiencia a la presunta víctima, a los testigos por ella propuestos y después a la persona presuntamente acosadora, agresora o discriminadora.

Todo el personal entrevistado realizará la firma del consentimiento informado y compromiso de confidencialidad antes de iniciar el proceso de instrucción (ver Anexo VIII "Acta de nombramiento de la persona Instructora").

La persona Instructora, a la vista de las actuaciones practicadas, emitirá un informe de conclusiones dirigido a la Dirección empresa

Dicho informe incluirá:

- Relación e identificación de las personas que han intervenido.
- Antecedentes del caso y circunstancias de este.
- Relación de las intervenciones realizadas en el proceso, argumentos expuestos, testimonios, comprobación de pruebas, etc.
- Resumen cronológico de los hechos.
- Consideraciones sobre la posible naturaleza del conflicto.
- Propuestas de medidas correctoras.

Si de los hechos y pruebas recopilados se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en las conclusiones del informe, la persona instructora propondrá a la empresa la aplicación de sanciones de conformidad con las infracciones y sanciones del convenio colectivo de aplicación o en su defecto el artículo 54 del ET.

Si de los hechos y pruebas recopilados se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en las conclusiones del informe, la persona instructora propondrá a la empresa la aplicación de sanciones de conformidad con las infracciones y sanciones del convenio colectivo de aplicación o en su defecto el artículo 54 del ET.

Si de los hechos y pruebas recopilados no se apreciasen indicios de acoso o discriminación, se hará constar en el informe que no hay indicios de acoso laboral, sexual u otras discriminaciones. Si, aun no existiendo acoso, encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de conflicto, que de continuar repitiéndose en el tiempo podría terminar derivando en acoso u otras discriminaciones, lo hará constar igualmente en el informe, sugiriendo la adopción de cuantas medidas al respecto resulten pertinentes para poner fin a esta situación.

Ninguna de las actuaciones impedirá que las personas implicadas puedan solicitar cuantas actuaciones judiciales, administrativas o de cualquier tipo les resulten adecuadas.

8.6. Comisión de investigación

No se prevé la constitución de comisión de investigación.

8.7. Resolución y adopción de medidas

La persona instructora presentará el informe definitivo a la Dirección General que adoptará las medidas propuestas. Esta resolución será notificada a todas las personas afectadas.

La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona presuntamente acosadora, agresora o discriminadora y a la persona instructora.

Cuando durante el protocolo se hayan apreciado incumplimientos graves por parte de alguna persona trabajadora o actuaciones de mala fe, se podrá iniciar el oportuno expediente disciplinario.

En función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona/s acosadora/s, agresora/s o discriminadora/s aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación a la empresa o, en su caso, en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

La dirección adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes:

Adoptar las siguientes medidas:

- Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.
- Realización de acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente al acoso laboral, sexual otras discriminaciones, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.

9. IMPLANTACIÓN

Para conseguir una adecuada implantación del protocolo deberá procederse a realizar una comunicación y sensibilización adecuada además de formar a las personas trabajadoras.

9.1. Comunicación y sensibilización

- Se garantizará que este protocolo, una vez firmado y aceptado por la empresa y Representación Legal de las personas Trabajadoras (RLT) en caso de existir, se ponga en conocimiento de todo el personal. Dicha difusión se realizará a través de un comunicado interno. Un ejemplar del protocolo estará siempre a disposición de las personas trabajadoras.
- El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor a partir de su comunicación a la plantilla de la empresa.
- Compromiso de empresa: difundir o publicitar por medio de tablón de anuncios y/o vías telemáticas.
- Código de conducta: enviar mail personal interno a cada miembro de la empresa con el código de conducta de obligado cumplimiento. Registrar recibí al efecto.
- Funciones y responsabilidades de los mandos: enviar correo electrónico personal interno a cada mando con sus funciones y responsabilidades en materia de acoso. Registrar recibí al efecto.
- A las personas trabajadoras que no dispongan de correo electrónico, se les entregará en formato papel.

9.2. Formación para el personal con funciones específicas asignadas

La persona instructora dispondrá de formación en materia de gestión y mediación de conflictos.

10. SEGUIMIENTO Y REVISIÓN

10.1. Control y seguimiento de las resoluciones

El control y seguimiento de las medidas propuestas por la persona instructora en el informe vinculante se realizará por parte del propio instructor/a. Una vez implantadas y verificada la eficacia de las medidas, la persona instructora establecerá la finalización del proceso.

Del resultado de este seguimiento se realizará el oportuno informe que recogerá la propuesta de medidas a adoptar en el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas, en su caso.

Este informe se remitirá a la dirección de la empresa con el fin de que adopte las medidas necesarias, así como a la representación legal de las personas trabajadoras si la hubiera con las cautelas señaladas en el protocolo respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

10.2. Seguimiento y revisión del protocolo

Se realizará el control y seguimiento de la aplicación de este Protocolo con la finalidad de detectar su efectivo funcionamiento y real eficacia en la detección y eliminación de las situaciones de acoso laboral, sexual y por razón de sexo en su ámbito de aplicación. Si se detectaran fallos de aplicación que le restasen efectividad en la consecución de su objetivo, la persona instructora propondrá su modificación siguiendo los trámites oportunos.

Reunión anual por parte de la Comisión de la dirección y la persona instructora en caso de haber existido en ese periodo solicitudes, y elaboración de informe. Si en el mismo se observa que no se asegura la eficacia y/o confidencialidad del protocolo se procederá a su actualización.



La revisión del protocolo se realizará antes de cuatro años o siempre que las circunstancias lo requieran según los sucesos acontecidos:

- En cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de reorientar el cumplimiento de sus objetivos.
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa y ante cualquier incidencia que modifica de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, u organización.
- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación laboral, sexual o por razón de sexo o determine la falta de adecuación del protocolo a los requisitos legales o reglamentarios

También serán analizadas las propuestas, que pueden llevar asociadas la revisión del protocolo, que realice la Dirección de la empresa o las personas que representan a las personas trabajadoras.

Todas las posibles modificaciones se pactarán entre la empresa y los representantes de las personas trabajadoras, en caso de existir.



11. CONSIDERACIONES FINALES

Con el objeto de dar cumplimiento al derecho de información, consulta y participación de las personas trabajadoras, el empresario o la persona en quien éste delegue, deberá poner en conocimiento de todas las personas trabajadoras el contenido del presente documento.

La empresa debe asumir, directamente y bajo su total responsabilidad, la ejecución y puesta en práctica del protocolo, realizando las actuaciones que se precisen para su implantación y cumplimiento.

El presente protocolo no impide el derecho de la víctima a realizar los trámites oportunos, en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, así como ante la jurisdicción civil, laboral o penal.

El informe ha sido elaborado por las personas indicadas a continuación:

Miguel Angel Gonzalez Argumanez
Técnico Superior en Prevención de Riesgos Laborales

Fecha: 18 octubre de 2024

ANEXOS**Anexo I. Compromiso empresa y personas trabajadoras****Anexo II. Definiciones y conductas constitutivas de acoso****Anexo III. Código de conducta****Anexo IV. Funciones y responsabilidades de los mandos****Anexo V. Garantías de actuación****Anexo VI. Solicitud de intervención****Anexo VII. Consentimiento informado y compromiso de confidencialidad****Anexo VIII. Acta de nombramiento de la persona Instructora****Anexo IX. Acta de constitución de la Comisión de investigación****Anexo X. Recibí del protocolo para la prevención, detección y actuación ante situaciones de acoso
laboral, sexual, y otras discriminaciones****Anexo XI. Diario de Incidentes**



Anexo I. Compromiso empresa y personas trabajadoras

COMPROMISO FRENTE AL ACOSO

De acuerdo con lo establecido en el presente protocolo:

La dirección de AFA MIGUEL HERNANDEZ-G53415816, con el fin de asegurar que todas las personas disfruten de un entorno de trabajo en el que su dignidad, integridad moral y libertad sexual sean respetadas declara su compromiso de impulsar una cultura organizativa que garantice un trato igual, respetuoso y digno a todo su personal, rechazando todo tipo de conducta de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación como el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad, la orientación sexual o por cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como cualquier forma de violencia en el trabajo, tanto física como psicológica producida en cualquier contexto o medio, incluyendo el ámbito digital.

De acuerdo con estos principios, AFA MIGUEL HERNANDEZ-G53415816 se compromete a crear, mantener y proteger un entorno laboral donde se respete la dignidad de la persona y los derechos y valores a los que se han hecho referencia.

AFA MIGUEL HERNANDEZ-G53415816 se compromete a liderar y apoyar todas las medidas para prevenir la violencia laboral en sus centros de trabajo, así como a promover la consulta y participación de las personas trabajadoras en todas las acciones.

AFA MIGUEL HERNANDEZ-G53415816 insta a todos sus mandos a cumplir con sus funciones y responsabilidades descritas en este ámbito y al cumplimiento, por parte de todas las personas trabajadoras, de las reglas y normas recogidas en nuestro código de conducta.

En Alacant (Alicante) a 18 octubre de 2024

La Dirección:
María Inmaculada Sánchez Martínez

Representación Legal de las personas
Trabajadoras:
Martina Lorenzo Vazquez

Anexo II. Definiciones y conductas constitutivas de acoso

A continuación, se enumeran, de manera no exhaustiva, una serie de definiciones y conductas constitutivas de acoso.

DEFINICIONES Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO

1. Acoso sexual:

Según el artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007 y el artículo 2.1) de la Directiva 54/2006, sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, 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.

En especial, es acoso sexual toda conducta consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos, desarrollados en el ámbito laboral, que se dirija a una persona con intención de conseguir una respuesta de naturaleza sexual no aceptada libremente. Se debe tener claro, que en determinadas circunstancias que denoten casos de especial gravedad, un único incidente puede constituir acoso sexual.

Según el tipo de conducta podemos distinguir entre

- Acoso sexual “quid pro quo” o chantaje sexual: Entre los comportamientos constitutivos de acoso sexual puede diferenciarse el acoso sexual “quid pro quo” o chantaje sexual que consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. 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. En este tipo de acoso sexual la persona acosadora crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Pueden ser realizados por cualquier miembro de la empresa, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo.

Las siguientes conductas, entre otras, pueden constituir acoso sexual por ambiente sexista:

- Chistes y bromas que resulten ofensivas.
- Mostrar material que resulte humillante u ofensivo por su carácter sexista.

Conductas constitutivas de acoso sexual:

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual las conductas que se describen a continuación:

- Conductas físicas de naturaleza sexual:
 - Contacto físico deliberado y no solicitado, (pellizcar, tocar, masajes, abrazos o besos no deseados) o acercamiento físico excesivo e innecesario.
 - Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
 - Tocar intencionalmente los órganos sexuales.
 - Agresiones físicas de tipo sexual.
- Conducta verbal de naturaleza sexual:
 - Agresiones verbales deliberadas
 - Supuestos de insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para la actividad sexual.
 - Flirteos ofensivos

- Comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos
- Llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados
- Bromas o comentarios sobre la apariencia física o condición sexual de la persona trabajadora.
- Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales.
- Formas denigrantes y obscenas para dirigirse a las personas.
- Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas.
- Llamadas telefónicas, correos electrónicos o contactos por redes sociales (WhatsApp, Facebook, Telegram, Instagram, Twitter, etc.).
- Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.
- Invitaciones o presiones para concretar citas o encuentros sexuales.
- Invitaciones, peticiones o demandas de favores sexuales cuando estén relacionados directa o indirectamente, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o la conservación del puesto de trabajo.
- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de estas las haya declinado o pospuesto reiteradamente o haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.
- Conducta no verbal de naturaleza sexual:
 - Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos de tipo sexual.
 - Miradas impúdicas, gestos obscenos, silbidos, gestos o miradas impúdicas.
 - Cartas, notas o mensajes de correo electrónico, SMS, WhatsApp o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.
 - Comportamientos que busquen la vejación y humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.

2. Acoso por razón de sexo y/o discriminatorio:

Según el artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007 y el artículo 2.1.c) de la Directiva 54/2006: «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».

Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo y/o discriminatorio:

Serán conductas constitutivas de acoso por razón de sexo o de carácter discriminatorio, entre otras:

- Aquellas que supongan un trato voluntariamente desfavorable hacia la persona, relacionado con el embarazo o la maternidad o paternidad.
- El acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, por ejemplo, un trabajador hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o dependientes.
- Las medidas organizacionales ejecutadas en función del sexo, o cualquier otra circunstancia enumerada en el apartado anterior, de una persona, con fines degradantes (exclusión, aislamiento, evaluación no equitativa del desempleo, asignación de tareas degradantes).
- Comportamientos, conductas o prácticas que se tomen en función del sexo de una persona o cualquier otra circunstancia enumerada en el apartado anterior, de forma explícita o implícita y que tengan efecto sobre el empleo o las condiciones de trabajo.
- Ridiculizar a personas porque las tareas que asumen no se ajustan a su rol o estereotipo impuesto cultural o socialmente.

- Chistes, burlas que ridiculicen el sexo, el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- Menospreciar el trabajo y la capacidad intelectual de las personas.
- Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.
- Cualquier conducta de las citadas anteriormente independientemente del canal o medio utilizado: ámbito digital, etc.
- Cualquier comportamiento realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, embarazo, maternidad o enfermedad, cuando se produzcan dentro del ámbito empresarial, con el fin de atentar contra la dignidad de las personas creando un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

3. Acoso por orientación sexual o por identidad y expresión de género:

Se considerará acoso por orientación sexual o por identidad y expresión de género aquellos comportamientos que tengan el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y crear un entorno laboral o académico intimidatorio, degradante u ofensivo dirigidos contra una persona por su orientación sexual, por su identidad y expresión de género, tales como la lesbofobia, la homofobia, la bifobia, la transfobia y cualquier otro tipo de prejuicio sexogenérico.

Conductas constitutivas de acoso por orientación sexual:

Serán conductas constitutivas de acoso por orientación sexual, entre otras:

- Tener conductas discriminatorias por razón de su orientación sexual.
- Dirigirse con maneras ofensivas a la persona.
- Ridiculizar a la persona en relación con su orientación sexual.
- Utilizar humor homófobo, lesbófobo o bífobo.
- Menospreciar el trabajo que se ha hecho con razón de su orientación sexual.
- Ignorar aportaciones, comentarios o acciones (excluir, no tomar en serio).
- El trato desigual basado en la homosexualidad, bisexualidad o identidad de género o la percepción de estas.

Conductas constitutivas de acoso por expresión o identidad de género:

Serán conductas constitutivas de acoso por expresión o identidad de género, entre otras:

- Negarse a nombrar a una persona trans como requiere
- Utilizar deliberadamente artículos o pronombres no correspondientes al género con el que se identifique
- Expulsar y/o cuestionar a las personas con expresiones o identidades de género no normativas por estar en un baño/vestuario determinado.
- Menospreciar las capacidades, las habilidades y el potencial intelectual de la persona en relación con la expresión o identidad de género.
- Utilizar humor transfobo o intérfobo.
- Ignorar o excluir aportaciones, comentarios o acciones por razón de su expresión o identidad de género.

4. Acoso moral o «mobbing»:

Se entiende por acoso laboral o «mobbing» toda conducta con el propósito u objetivo de producir el efecto o consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona mediante la configuración de un entorno intimidatorio, humillante degradante u ofensivo para la persona afectada. Se trata de una conducta reiterada y repetitiva en el tiempo y susceptible de causar daños a la salud de la persona acosada.

Conductas constitutivas de acoso moral:

Serán conductas constitutivas de acoso moral, entre otras:

- Conductas que impliquen dejar de forma continuada a la persona trabajadora sin ocupación efectiva o incomunicado sin causa alguna que lo justifique.
- Insultar o menospreciar repetidamente a la persona trabajadora.
- Difundir rumores falsos sobre el trabajo o la vida privada.
- Conductas vejatorias o de maltrato a la persona trabajadora.
- Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultando sus esfuerzos y habilidades.
- Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
- No asignar tarea alguna o asignar tareas sin sentido o degradantes.
- Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos. Cuando el entorno intimidatorio, degradante u ofensivo en los términos expuestos va destinado a una mujer solo por el hecho de serlo o por las situaciones que por motivos biológicos solo pueden ser protagonizados por mujeres, tales como el embarazo, la maternidad, o la lactancia natural, deberá hablarse de acoso por razón de sexo.
- Asignar trabajos muy superiores o inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
- Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
- Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.
- Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la persona acosada.
- Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
- Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.
- Actuaciones que pretenden aislar a la víctima:
 - Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros/as (aislamiento).
 - Ignorar la presencia de la persona.
 - No dirigir la palabra a la persona.
 - Restringir a compañeras/os la posibilidad de hablar con la persona.
 - No permitir que la persona se exprese.
 - Evitar todo contacto visual con la persona.
 - Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).
- Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima:
 - Amenazas y agresiones físicas.
 - Amenazas verbales o por escrito.
 - Gritos y/o insultos.
 - Llamadas telefónicas atemorizantes.
 - Ridiculizar, menospreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las personas por razón de su sexo.
 - Provocar a la persona, obligándola a reaccionar emocionalmente.
 - Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.
 - Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
 - Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.
- Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional:
 - Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
 - Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.

- Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner mote, etc.
- Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.
- Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo.

Todas las conductas anteriores se pueden presentar entre personas del mismo o distinto sexo y en tres formas:

- De forma descendente: cuando quien acosa ocupa un cargo superior a la presunta víctima.
- De forma horizontal: en casos en los que se produce entre personas del mismo nivel jerárquico.
- De forma ascendente: cuando quien acosa es una persona que ocupa un puesto de inferior nivel jerárquico respecto del de la presunta víctima de acoso.

DIFERENCIACIÓN DEL ACOSO DE OTRAS SITUACIONES EN EL TRABAJO

Es importante indicar que no todos los conflictos humanos que surgen en el ámbito laboral pueden ser considerados Acoso Psicológico.

Para encuadrarse en esta definición, dichos conflictos han de haber desembocado en cualquier forma de violencia, ser habituales o perdurar en el tiempo.

Asimismo, no constituiría acoso el estilo de mando autoritario por parte de los superiores, la incorrecta organización del trabajo, la falta de comunicación, etc., tratándose, no obstante, de situaciones que deberían tratarse en el marco de la prevención de riesgos psicosociales.

Ejemplos de algunas situaciones que no serían acoso:

- Un hecho violento singular y puntual (sin prolongación en el tiempo).
- Acciones irregulares organizativas que afectan al colectivo.
- La presión legítima de exigir lo que se pacta o las normas que existan.
- Un conflicto.
- Críticas constructivas, explícitas, justificadas.
- La supervisión-control, así como el ejercicio de la autoridad, siempre con el debido respeto interpersonal.
- Los comportamientos arbitrarios o excesivamente autoritarios realizados a la colectividad, en general.

Anexo III. Código de conducta

CÓDIGO DE CONDUCTA de AFA MIGUEL HERNANDEZ-G53415816

AFA MIGUEL HERNANDEZ-G53415816 en su compromiso con la dignidad y derechos fundamentales de las personas trabajadoras, establece unas reglas vinculantes de comportamiento para todas las personas que conforman nuestra organización.

1. RESPETO

Se promoverá un ambiente de respeto, dignidad e igualdad de trato en el trabajo.

Se prohíbe la utilización de expresiones y modales insultantes, humillantes y/o intimidatorios.

Se trasladará a todo el personal, los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.

2. VIOLENCIA

No se tolerará ningún tipo de violencia laboral.

3. INTEGRACIÓN

No se admitirán actitudes tendentes al aislamiento o la reducción de la normal comunicación entre los trabajadores y las trabajadoras.

Se favorecerá, por parte de todo el personal, la integración de las personas de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento de estas.

Se velará por la integración de todo el personal durante su vida laboral en la Empresa, sin obstaculizar las normales posibilidades de comunicación de ninguna persona con el resto.

Se prohíbe todo comportamiento tendente a impedir expresarse a alguien de la plantilla, a ignorar su presencia, al aislamiento, etc.

4. REPUTACIÓN

Se prohíbe toda actitud dirigida al descrédito o merma de la reputación laboral o personal de quienes formen parte de la empresa, incluyendo aquí comportamientos tales como: ridiculización de la víctima, difusión de cotilleos y rumores desfavorables sobre la misma, imitación de sus gestos, posturas o voz con ánimo de burla, etc.

5. COMPORTAMIENTOS SEXUALES

Se prohíben terminantemente actitudes libidinosas, ya sea a través de actos, gestos, palabras o medios digitales. Se engloba aquí todo tipo de actos de insinuación, roces intencionados, tocamientos ocasionales, lenguaje obsceno por cualquier medio, así como expresiones de contenido sexista susceptibles de crear un entorno laboral incómodo, ofensivo o humillante, debiéndose valorar en su caso la posible especial sensibilidad de la víctima, así como su posición y carácter para poder mostrar su rechazo.

6. INVITACIONES/REGALOS

No se admite la realización de invitaciones o regalos no deseados o que pudieran provocar incomodidad a quien se destinan.

7. HOSTIGAMIENTO

Se prohíben en particular las actitudes de hostigamiento por razón de género, directa o indirecta. En concreto, se velará por no incurrir en situaciones de acoso (las ya referidas de aislamiento, relegación, trato indebido, etc.) por causa del ejercicio efectivo -o solicitud- de los derechos reconocidos por la legislación o el convenio colectivo para conciliar la vida laboral con las responsabilidades familiares.

También se prohíbe cualquier trato adverso a una persona como consecuencia de la presentación por su parte de solicitudes destinadas a impedir su discriminación por razón de sexo o exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad entre mujeres y hombres.



8. PROHIBICIÓN

Quedan prohibidas, de manera total y absoluta, insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados en el compromiso tanto de empresa como de las personas trabajadoras, en lo referente al lenguaje, las comunicaciones y las actitudes.

9. COMUNICACIÓN

Si está sufriendo algún tipo de violencia laboral o es testigo de este tipo de situación, comuníquelo, la información aportada será tratada con la debida confidencialidad.

10. DISCRECIÓN

Las comunicaciones tendentes a rectificar las conductas o llamadas de atención por el mal, bajo o inadecuado desempeño laboral, se harán de forma reservada.

Las comunicaciones que deban realizarse a alguna persona se harán sin más presencia, salvo exigencia legal, de convenio colectivo o causa excepcional que así lo aconseje, que la de su responsable u otros superiores y, en su caso, de la persona afectada por la conducta de la persona reprendida.

11. NO ARBITRARIEDAD

Se prohíbe toda asignación o distribución de trabajo arbitraria o abusiva. Se prohíbe tanto la atribución intencionada de un exceso de trabajo que busque que la persona que trabaja resulta incapaz de llevarlo a cabo en su tiempo de trabajo, como la privación de trabajo o el vacío de funciones. Se procurará que las tareas encargadas a cualquiera que trabaje se acomoden a su nivel profesional y experiencia.

12. EQUIDAD

La aplicación de los mecanismos de control del trabajo y de seguimiento del rendimiento será equitativa. La aplicación de tales mecanismos de control y seguimiento será uniforme para cada categoría profesional o tipo de trabajo desempeñado, si bien se tendrán en cuenta las circunstancias de cada persona que pudieran afectar a su nivel de desempeño, intentando en lo posible adaptar sus objetivos en consonancia.

13. OPORTUNIDADES DE FORMACIÓN Y PROMOCIÓN

Se velará para que todo el personal, en igual situación de mérito, nivel y capacidad, tengan similares oportunidades de formación y promoción laboral.

Anexo IV. Funciones y responsabilidades de los mandos

FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES DE LOS MANDOS	
<p>Doña/Don _____ en calidad de _____ en AFA MIGUEL HERNANDEZ-G53415816 deberá:</p> <ul style="list-style-type: none">• Velar, en el ámbito de su responsabilidad, por la consecución de un ambiente adecuado de trabajo y libre de comportamientos indeseados.• Motivar, concienciar, controlar e intervenir para prevenir, en el ámbito de su competencia, comportamientos y actitudes que puedan derivar en acoso.• Informar a los órganos competentes sobre cualquier posible situación de acoso que se produzca en su ámbito de dirección.• Implementar las medidas correctoras y/o cautelares pertinentes que les correspondan, en el ámbito de su entorno de responsabilidad, para evitar que continúen las conductas susceptibles de desembocar en acoso laboral. En el supuesto de no resultar suficiente o, de considerarlo necesario por las circunstancias del caso, lo pondrá en conocimiento de la dirección, que valorará las medidas más oportunas que deben adoptarse para impedir un resultado final de acoso, en el caso de que se trate de un supuesto de esta naturaleza.	
Fecha:	Firma
<div></div>	<div></div>

Anexo V. Garantías de actuación**GARANTÍAS DEL PROTOCOLO DE ACTUACIÓN**

- Protección de la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas implicadas. No se divulgará ninguna información a partes o personas no implicadas en el caso, salvo que sea necesario para la investigación o en el marco de un procedimiento administrativo o judicial.
- Protección de la persona presuntamente acosada en cuanto a su seguridad y salud.
- Imparcialidad e igualdad de trato para todas las personas afectadas.
- Respeto al principio de presunción de inocencia.
- Tramitación urgente, sin demoras indebidas. La investigación y resolución deben ser realizadas en el menor tiempo posible y siempre cumpliendo los plazos establecidos en el protocolo.
- Investigación profesional y exhaustiva de los hechos.
- Prohibidas las represalias contra las personas que efectúen una solicitud, comparezcan como testigos o participen en una investigación sobre acoso, siempre que se haya actuado de buena fe.
- Adopción de las medidas de todo orden, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la persona/s cuyas conductas de acoso resulten acreditadas.
- Adopción de las medidas de todo orden, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la persona/s que utilicen fraudulentamente el protocolo de actuación comunicando hechos falsos o infundados.
- Todas las comunicaciones a los miembros de la comisión se harán respetando los principios establecidos en la Ley de Protección de Datos y su normativa de desarrollo.
- Restitución de las víctimas.

Anexo VI. Solicitud de intervención

MODELO DE SOLICITUD INTERVENCIÓN	
Datos del solicitante	
Nombre y apellidos:	
DNI:	
Puesto de trabajo:	
Centro de trabajo:	
Tipo de relación/vinculación laboral:	
Teléfono:	
Email:	
Domicilio a efectos de notificaciones:	
Datos de la supuesta persona acosadora	
Nombre y apellidos:	
Grupo/categoría profesional o puesto:	
Centro de trabajo:	
Nombre de la empresa:	
Descripción de los hechos	
(Incluir un relato de los hechos, adjuntando las hojas numeradas que sean necesarias, incluyendo fechas, lugares, personas implicadas, origen y acontecimientos ocurridos)	
Actuando en nombre propio / Actuando en nombre de la persona afectada y con su consentimiento (nombre y apellidos):	

MODELO DE SOLICITUD INTERVENCIÓN	
Testigo/s y/o pruebas: En el caso que haya testigos indicar nombre y apellidos y DNI. Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (indicar cuales).	
Origen ámbito digital: Sí No	En caso afirmativo, detalle de aplicaciones, programas, herramientas o medios utilizados: • •
Documentación anexa:	Indicar documentación relacionada • •
Solicitud	
El/la abajo firmante, solicita la apertura del procedimiento de intervención, solicitando que se me informe de las distintas actuaciones que realicen durante este, así como su posterior resolución.	
Fecha:	Firma de la persona solicitante
<i>El presente documento se firma por duplicado, quedando un ejemplar en poder de la persona citada y otro en custodia de la persona instructora.</i>	



Anexo VII. Consentimiento informado y compromiso de confidencialidad

CONSENTIMIENTO INFORMADO Y COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD	
Nombre y apellidos:	
DNI:	
Expone: Que conozco el procedimiento de actuación previsto en el “PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO LABORAL, SEXUAL Y OTRAS DISCRIMINACIONES” de AFA MIGUEL HERNANDEZ-G53415816 y, en consecuencia, las garantías previstas en este en cuanto al respeto y protección de la intimidad y dignidad de las personas afectadas y la obligación de guardar una estricta confidencialidad de la información.	
Declaro: <ul style="list-style-type: none">• Autorizo a que la persona instructora, y en su caso la comisión de Investigación realice las actuaciones necesarias para estudiar e investigar la situación comunicada, incluyéndose las entrevistas y reuniones que se considere oportuno; así como mi consentimiento para participar en la fase de entrevistas del procedimiento iniciado el día _____ para la investigación de los hechos.• Las actuaciones de todo el personal citado quedarán sujetas a la firma del correspondiente compromiso de confidencialidad.• El compromiso de confidencialidad implica el deber de guardar secreto y no divulgar ninguna información a la que se tenga acceso durante la aplicación del protocolo.	
Fecha:	Firma de la persona solicitante
<i>El presente documento se firma por duplicado, quedando un ejemplar en poder de la persona citada y otro en custodia de la persona instructora</i>	

Anexo VIII. Acta de nombramiento de la persona Instructora

ACTA DE NOMBRAMIENTO DE LA PERSONA INSTRUCTORA	
De acuerdo con lo establecido en el presente protocolo:	
Nombre y apellidos:	
DNI:	
En calidad de Director/a de _____	
Es nombrada persona Instructora , en los términos recogidos en el presente protocolo, por parte de la AFA MIGUEL HERNANDEZ-G53415816	
Habiendo sido informado y aceptando lo establecido en el “ PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO LABORAL, SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS DISCRIMINACIONES ” de AFA MIGUEL HERNANDEZ-G53415816; especialmente en materia de garantías de actuación, compromiso de confidencialidad, conducta personal, funciones y responsabilidades e imparcialidad.	
El compromiso de confidencialidad implica el deber de guardar secreto y no divulgar ninguna información a la que se tenga acceso durante la aplicación del protocolo.	
Fecha:	Firma
<i>El presente documento se firma por duplicado, quedando un ejemplar en poder de la persona citada y otro en custodia de la Dirección de la empresa.</i>	

Anexo IX. Acta de constitución de la Comisión de Investigación

ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN	
De acuerdo con lo establecido en el presente protocolo, los bajo firmantes formarán la Comisión de Investigación paritaria de AFA MIGUEL HERNANDEZ-G53415816 en el marco de actuaciones establecidas en el protocolo para la prevención del acoso laboral, sexual y/o por razón de sexo y otras discriminaciones.	
Miembros de la comisión designados por AFA MIGUEL HERNANDEZ-G53415816	
Nombre y apellidos:	
DNI:	
En calidad de:	
Nombre y apellidos:	
DNI:	
En calidad de:	
Nombre y apellidos:	
DNI:	
En calidad de:	
Miembros de la comisión designados por parte de la Representación Legal de las personas Trabajadoras (RLT), o en su defecto las personas trabajadoras podrán designar miembros de la comisión:	
Nombre y apellidos:	
DNI:	
En calidad de:	Delegado de Prevención
Nombre y apellidos:	
DNI:	
En calidad de:	Delegado de Personal
Nombre y apellidos:	
DNI:	
En calidad de:	



ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN

Habiendo sido informado y aceptando lo establecido en el “PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO LABORAL, SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS DISCRIMINACIONES” de AFA MIGUEL HERNANDEZ-G53415816; especialmente en materia de garantías de actuación, compromiso de confidencialidad, conducta personal, funciones y responsabilidades e imparcialidad.

El compromiso de confidencialidad implica el deber de guardar secreto y no divulgar ninguna información a la que se tenga acceso durante la aplicación del protocolo.

Fecha:

Firma

El presente documento se firma por duplicado, quedando un ejemplar en poder de la persona citada y otro en custodia de la Dirección de la empresa.



Anexo X. Recibí del protocolo para la prevención, detección y actuación ante situaciones de acoso laboral, sexual y otras discriminaciones

PROTOCOLO, POLÍTICA Y CÓDIGO DE CONDUCTA PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO LABORAL, SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, POR ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD Y EXPRESIÓN DE GÉNERO EN EL TRABAJO

He recibido protocolo, política y código de conducta para la prevención, detección y actuación ante situaciones de acoso laboral, sexual y otras discriminaciones en el trabajo. Manifiesto que he leído, entendido y comprendido el contenido de los documentos que se aportan.

Nombre y apellidos

DNI

Puesto de trabajo

Fecha de entrega:

Firma de la persona trabajadora

Anexo XI. Diario de Incidentes**DIARIO DE INCIDENTES****¿Cómo usar el diario de incidentes?**

Si por parte de alguna/s persona/s en tu empresa o institución crees que se han generado acciones o comportamientos de violencia psicológica hacia ti (ver tipos descritos en la Tabla 1), y cada vez que creas que se ha generado una nueva acción o repetido una anterior, rellena todas las casillas de una de las filas de la tabla que hallarás en la página siguiente, teniendo en cuenta lo que se indica a continuación:

- **Fecha:** Día en que se produce la acción o comportamiento. Si se producen diversas acciones o comportamientos en un mismo día, utiliza una fila para cada ocasión.
- **Hora:** Hora en la que se produce la acción o comportamiento.
- **Tipo/s de conducta/s:** En la definición se habla de “exposición a conductas de violencia psicológica”. ¿Qué es una conducta psicológicamente violenta?: En la Tabla 1 se especifican una serie de ejemplos. Indica en la columna del diario de incidentes el/los número/s correspondiente/s (puedes anotar más de un número).
- **Lugar:** Anota dónde se han dado estas conductas (ver Tabla 2).
- **Quién/es hacen conducta:** Anota quién/es llevan a cabo la acción. Se aconseja seguir las siguientes instrucciones: para rellenar esta columna, debes elaborar una lista codificada de personas. y A cada persona que haya generado un comportamiento de acoso le asignamos un número. y Guarda la lista aparte, en lugar seguro (en casa, por ejemplo). y Cada vez que una de las personas de la lista actúe de forma ofensiva hacia ti, anota su número en esta casilla. y Si se trata de varias personas actuando conjunta o consecutivamente, se anotarán sus respectivos números.
- **Personas presentes:** Se refiere a otras personas presentes cuando tuvo lugar la acción, que no colaboran en ella y se mantienen como testigos silenciosos o bien intentan “ponerse de nuestro lado”. Procede como en la ocasión anterior, usando el listado codificado, y asigna un número a las personas que, aunque no hayan participado de forma activa en el suceso, estaban presentes.
- **Otras personas afectadas:** Otras personas presentes cuando tuvo lugar la acción y que también se vieron afectadas por ella. Procede como en la ocasión anterior, mediante un listado codificado.
- **Qué hago:** Comportamiento que has adoptado durante y después de la acción. Anota el comportamiento según el listado de la Tabla 3.
- **Cómo me afecta:** Valora, de 0 a 10, hasta qué punto te ha afectado la situación. Ayúdate considerando las opciones presentadas en la Tabla 4.

[illegible]

Recuerda:

1. Después del hecho, anota lo antes posible la información para no olvidar ningún detalle.
2. Si se producen diversas acciones o comportamientos en un mismo día, utiliza una fila para cada ocasión.
3. Las Tablas 1, 2, 3 y 4 las encontrarás en la página siguiente.
4. En las columnas donde se hace referencia a personas concretas, debes utilizar un código identificativo que tendrás anotado en una lista junto con el nombre de la persona. Guarda esta lista en lugar seguro (en casa, por ejemplo).

TABLA 1: TIPO DE CONDUCTA	Código
Me hablan a gritos.	1
Me reducen responsabilidades, tareas, etc., sin justificación suficiente.	2
Abuso de autoridad (no me dejan hacer mi trabajo, fijan objetivos inalcanzables en mi trabajo, reducen excesivamente los plazos para llevar a cabo mis tareas, me intimidan o amenazan con degradación, despido, traslado, etc.).	3
Critican constante o excesivamente mi trabajo. Me descalifican. Juzgan mi labor de forma ofensiva.	4
Supervisión excesiva: a mi trabajo, horarios, etc.	5
Me excluyen de reuniones de trabajo, encuentros sociales relacionados con el trabajo, etc. (descansos, comidas, cenas, etc.).	6
Me culpan de situaciones de las que no soy responsable.	7
Se burlan, mofan o difunden comentarios maliciosos sobre mí, incluyendo cuestiones ajenas a mi trabajo.	8
Rechazan peticiones razonables de festivos, gestiones fuera de la empresa, etc.	9
No me saludan, ni me dirigen la palabra. Se comportan como si no existiera, etc.	10
TABLA 2. LUGAR	Código
En mi puesto de trabajo (aislado).	1
En el puesto de trabajo de otra persona.	2
En el puesto de trabajo-despacho-sala compartido con otros compañeros/as.	3
En la sala de reuniones.	4
En la sala de descanso o en lugares de paso.	5
Fuera del ámbito laboral (bar, calle, restaurante, etc.).	6

TABLA 3: QUÉ HAGO	Código
No hago nada, no respondo, me inhibo o me voy a otro lugar.	1
Intento responder/dialogar, pero continúan o incrementan la intensidad de la conducta.	2
Respondo/dialogo, y finaliza la conducta.	3
Respondo vehementemente y la situación se convierte en una disputa abierta.	4
Comento a superiores, iguales o subordinados la situación (o a delegados prevención, SPRL, etc.)	5
TABLA 4: CÓMO ME AFECTA	Código
Me molesta, pero no siento cambios en mi estado de ánimo.	1-2
Me molesta y noto que me he alterado ligeramente.	3-4
Me he alterado, pero en menos de dos horas vuelvo a mi estado de ánimo habitual.	5-6
Me he alterado y tardo más de un día en no recordar constantemente el hecho.	7-8
Me he alterado mucho, Recuerdo constantemente el hecho, y ha afectado a mi estado de ánimo fuera de la empresa. A veces rememoro el momento, incluso en sueños.	9-10
¿Cómo sé que puedo estar sometido a APT?	
<p>El diario de incidentes es un instrumento que únicamente muestra indicios de poder ser víctima de APT. Para analizar la situación desde un punto de vista preventivo y determinar las medidas a adoptar, es necesario comunicar estos hechos al SPRL o al personal delegado de prevención de tu empresa o institución o, en caso de que exista, seguir lo indicado en el protocolo de actuación de APT. Se recomienda comunicarlo en los siguientes casos:</p>	
<ol style="list-style-type: none">1. Llegar a las 6 entradas o filas en la tabla.2. Presencia en la columna "Tipo/s de conducta" de las conductas 2, 3, 4, 6, 7, 8 o 10.3. Haber consignado como mínimo una afectación superior a 7.	