

**Protocolo para la prevención y actuación en casos de
violencia y acoso laboral**

ÍNDICE

I.	DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS Y COMPROMISOS.....	3
II.	OBJETO Y AMBITO DE APLICACIÓN	5
III.	GARANTÍAS	5
IV.	DEFINICIONES	6
V.	INICIO DEL PROCEDIMIENTO	7
VI.	INVESTIGACIÓN	8
VII.	RESOLUCIÓN DEL PROCEDIMIENTO	9
VIII.	SEGUIMIENTO DE LAS RESOLUCIONES.....	9
IX.	GESTIÓN DOCUMENTAL Y REGISTROS	9
X.	FORMACIÓN, INFORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN.....	9
	ANEXO 1.....	11
1:	FICHA DE COMUNICACIÓN DE POSIBLES SITUACIONES DE ACOSO	11
	ANEXO 2: FICHA INFORMATIVA DE VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL.....	13
	ANEXO 3: NORMATIVA DE APLICACIÓN.....	16

I. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS Y COMPROMISOS

FUNDACION RAFA NADAL con objeto de prevenir las conductas de violencia y acoso en el trabajo y conforme a la normativa vigente, ha desarrollado este procedimiento, en el que se establecen las pautas a seguir para identificar, gestionar y erradicar todo comportamiento que pueda considerarse constitutivo de violencia y acoso en el ámbito laboral.

Considerando que las conductas de violencia y acoso laboral pueden generar graves daños a la salud de las personas trabajadoras y que no perjudican únicamente a las personas directamente afectadas, sino que repercuten igualmente en las de su entorno más inmediato y en el conjunto de la empresa, **FUNDACION RAFA NADAL, manifiesta su rechazo absoluto a cualquier tipo de violencia y acoso en el trabajo y declara que no serán toleradas ni ignoradas este tipo de conductas, y serán sancionadas duramente, de acuerdo con los siguientes PRINCIPIOS:**

- *Toda persona tiene derecho a recibir un trato correcto, respetuoso y digno, y a que se respete su intimidad, su honor, su imagen y su integridad física y moral, no pudiendo estar sometida bajo ninguna circunstancia, ya sea por nacimiento, raza o etnia, sexo, religión, opinión, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, características sexuales o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, incluida su condición laboral, a tratos que atenten contra la libertad sexual, intimidatorios, degradantes, humillantes, inhumanos, ofensivos o discriminatorios.*
- *Así mismo, FUNDACION RAFA NADAL reconoce el derecho de todas las personas a la igualdad de trato y oportunidades a la no discriminación, prestando especial atención a la igualdad efectiva entre hombres y mujeres incluido el trato desfavorable que pueda producirse por el ejercicio de los derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral o las derivadas de la maternidad y el estado civil.*
- *Las personas trabajadoras, independientemente de la modalidad de contratación en FUNDACION RAFA NADAL; así como las personas que aún sin tener una relación laboral presten un servicio o colaboren con el negocio (personas en formación, voluntariado, clientes, proveedores, empresas externas etc.) tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, al que se asocia un correlativo deber de protección mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo, incluidos los vinculados a los de violencia y acoso laboral, sexual o por razón de sexo.*
- *Las personas indicadas en el párrafo anterior que se consideren objeto de conductas violentas y/o de acoso laboral tendrán derecho a activar este protocolo, sin perjuicio de las acciones administrativas y judiciales que les correspondan.*

FUNDACION RAFA NADAL, por tanto, se compromete a:

- Aprobar, comunicar y difundir el acceso a este protocolo en la empresa y/o empresas y personas que puedan estar relacionadas (ETT, proveedores, autónomos, etc.)
- Mantener un entorno laboral exento de riesgos que garanticen el cumplimiento de los derechos fundamentales de las personas trabajadoras y que eviten las violencias sexuales especialmente el acoso sexual y por razón de sexo en su entorno de trabajo.
- Adoptar las medidas necesarias, tanto organizativas como de sensibilización, formación e información, para prevenir la aparición de conductas de violencia y acoso laboral, discriminatorio, sexual o por razón de sexo en el entorno de trabajo incluidas las producidas en el ámbito digital.
- Fomentar la cultura preventiva del acoso laboral y cualquier tipo de violencias, entre ellas las sexuales, en todos los ámbitos y estamentos de la organización.

- Este protocolo tendrá en cuenta la resolución informal mediante sistemas de mediación alternativos para solventar de conflictos.
- Asignar los medios humanos, materiales y de coordinación necesarios para prevenir, erradicar y en su caso, dar cauce a las reclamaciones efectuadas y resolver ante cualquier tipo de situación o conductas de violencia y acoso laboral.
- Ejecutar las medidas derivadas de la activación del protocolo que tengan como objeto la prevención y erradicación de conductas violentas o de acoso laboral, sexual por razón de sexo o discriminatorio.
- Dar apoyo a las personas trabajadoras que se vean sometidas a situaciones de acoso, investigando los casos individualmente según se indica en el presente documento.
- Este procedimiento no sustituirá, interrumpirá, ni ampliará los plazos para las reclamaciones y recursos establecidos en la normativa vigente ante la Inspección de Trabajo y los Tribunales de Justicia no quedando suspendidos los procedimientos previstos en el presente Protocolo con la apertura de procedimientos administrativos disciplinarios, demandas o querellas ante la jurisdicción competente.

Firmado:



En Palma de Mallorca , a fecha 27 de junio de 2024

II. OBJETO Y AMBITO DE APLICACIÓN

El objeto de este protocolo¹ es prevenir y evitar que se produzca cualquier tipo de **conflicto interpersonal grave, acoso psicológico y cualquier tipo de violencias** en el ámbito laboral, entre ellas las sexuales, así como determinar concretamente las actuaciones de instrucción y sanción internas y sus garantías en caso de que alguna persona trabajadora presente una queja en estas materias mediante la implantación de medidas reactivas frente al acoso, y en su caso, el régimen disciplinario que proceda.

El protocolo será de aplicación a todas personas trabajadoras, independientemente de la modalidad de contratación en FUNDACION RAFA NADAL; así como la personas que aún sin tener una relación laboral presten un servicio o colaboren con el negocio (personas en formación, voluntariado, clientes, proveedores, empresas externas etc.).

El protocolo será de aplicación en aquellas situaciones que se puedan producir durante el trabajo, en relación o como resultado del mismo.

Nota: En el **Anexo 3** se detalla la normativa que es de aplicación al presente procedimiento.

III. GARANTÍAS

En cualquiera de las fases de este procedimiento se deberá **salvaguardar el derecho a la intimidad, la dignidad y la confidencialidad** del proceso: Toda la información relativa a quejas en materia de violencia y acoso laboral se manejará de modo que se proteja el derecho a la intimidad de todas las personas implicadas.

Todas las personas que intervengan en el procedimiento tendrán la obligación de actuar con estricta confidencialidad y de guardar **sigilo y secreto profesional** al respecto de toda la información a la que tengan acceso, no difundiéndola bajo ningún concepto y por ninguna vía.

A lo largo de todo el procedimiento y las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto a la persona demandante y/o a la posible víctima, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como a la persona denunciada, cuya prueba de culpabilidad requiere la concurrencia de indicios en los términos previstos en la normativa laboral en caso de vulneración derechos fundamentales.

Se respetará el principio de presunción de inocencia de la supuesta persona denunciada.

En todo momento se garantiza el derecho a utilizar el presente procedimiento **sin temor a ser objeto de represalias, intimidación, ni de trato injusto**, discriminatorio o desfavorable. Dicha protección se aplicará por igual tanto a las personas que formulen una denuncia, a aquellas que faciliten información en relación con dicha denuncia o a las personas denunciadas; es decir, a todas las personas implicadas.

¹ El procedimiento que se presenta a continuación ha sido diseñado exclusivamente para microempresas.

En muchos casos, en este tipo de empresas, con plantillas muy reducidas, no es posible, por criterios objetivos, realizar una investigación interna de una denuncia. Se recuerda que no puede investigar un supuesto caso de acoso cualquier persona involucrada en un procedimiento de acoso o afectada por relación de parentesco, de amistad o enemistad manifiesta, o de superioridad o subordinación jerárquica inmediata respecto de la víctima o la persona denunciada.

Por consiguiente, se ha diseñado un procedimiento sencillo, rápido y accesible que se sustenta, principalmente, en el asesoramiento experto de Servicio de Prevención Ajeno contratado, o una consultoría externa contratada, para la gestión de las denuncias que se puedan dar en la empresa.

FUNDACION RAFA NADAL se compromete a tratar toda comunicación de posible situación de acoso con la **diligencia y celeridad**, estableciendo para ello, los plazos máximos necesarios para la resolución de cada una de las acciones definidas en el presente protocolo.

La persona informante, al desencadenar el presente procedimiento mediante los mecanismos que se describirán a continuación, reconoce haber sido informada sobre su contenido, proceso y consecuencias que su aplicación puede tener, aceptando las mismas. Asimismo, reconoce y acepta que, de desistir de la demanda durante el proceso de toma de datos y análisis, FUNDACION RAFA NADAL pueda proseguir con el procedimiento hasta su conclusión, al objeto de preservar la seguridad y salud de los empleados de la entidad.

En el caso que sucedan **denuncias falsas** sobre otras personas, la Dirección de la empresa adoptará las medidas disciplinarias que considere oportunas, pudiendo contemplar cualquier medida laboral y/o sancionadora, que la legislación vigente permita, para la situación y/o personas implicadas.

IV. DEFINICIONES

Violencia en el trabajo

Desde la interrelación de las personas en situación de trabajo como factor de riesgo, la violencia en el trabajo, en sus distintas manifestaciones, es un riesgo significativo y grave, que debe de ser analizado, estudiado, corregido, y siempre que sea posible, eliminado. La violencia del trabajo la podríamos clasificar en física, psicológica y sexual:

- Violencia física: Agresión física sobre la persona trabajadora o causar daños en propiedades de la organización o del personal. Ejemplos: Agresiones físicas internas, agresiones físicas externas (robos, atracos), etc.
- Violencia psicológica: Intimidación, amenazas, conductas de violencia psicológica susceptibles de causar daño psicológico y moral. Ejemplos: Acoso psicológico o mobbing.
- Violencia sexual: Cualquier acto de naturaleza sexual no consentido o que condicione el libre desarrollo de la vida sexual en cualquier ámbito público o privado, incluyendo el ámbito digital. Ejemplos: acoso sexual, acoso por razón sexo, violencia sexual en ámbito digital (difusión actos de violencia sexual, pornografía no consentida y extorsión sexual a través de medios tecnológicos), agresión sexual, exhibicionismo y provocación sexual, etc.
- Conforme a al Convenio 190 de la OIT, la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa 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.

Acoso

El artículo 28 de la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y de orden social, define el acoso como toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo.

Es decir, abarca todo acto, conducta, declaración o solicitud que pueda considerarse discriminatorio ofensivo, humillante, intimidatorio o violento, o bien intrusiones en la vida privada.

También la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, establece que nadie podrá ser discriminado por 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.

Acoso psicológico en el trabajo o “mobbing”

Según la Nota Técnica de Prevención NTP 854 del INSST, se entiende por acoso psicológico en el trabajo la exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente aquella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquico). Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud.

Acoso sexual

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, define 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 (Art. 7.1.).

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 (Art. 7.2. de la LO 3/2007).

En el Art.1b del Convenio 190 de la OIT la expresión «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.

Violencia en el ámbito digital

Dentro de la violencia en el ámbito digital puede presentarse el acoso psicológico a través de medios digitales o la violencia sexual en el ámbito digital.

Se considera violencia sexual en el ámbito digital por ejemplo la difusión actos de violencia sexual, pornografía no consentida y extorsión sexual a través de medios tecnológicos.

NOTA: Para profundizar en la identificación de conductas que pudieran o no ser constitutivas de acoso se puede consultar el **Anexo 2** del presente documento.

V. INICIO DEL PROCEDIMIENTO

El procedimiento se inicia cuando una persona trabajadora de FUNDACION RAFA NADAL se siente objeto de acoso psicológico o ante situaciones de acoso sexual, razón de sexo u otras situaciones de violencia laboral.

Al encontrarse expuesta a una de las situaciones descritas en el párrafo anterior, lo pondrá en conocimiento de la Dirección de la empresa o del órgano externo de la Administración Pública que deseé de manera directa.

Canal de denuncia

Para el caso de comunicación directa a la Dirección de la empresa, podrá utilizarse el modelo de comunicación frente a situaciones de posible acoso y violencia laboral que figura en el **Anexo 1** de este documento. La queja o denuncia deberá dirigirse a: Raquel Gómez Pérez ([rgomez@gslegalbarcelona.com](mailto:rgomex@gslegalbarcelona.com), 635584778).

No se tramitarán a través del procedimiento contenido en el presente protocolo aquellas que se refieran a materias correspondientes a otro tipo de reclamaciones.

En aquellas situaciones en las que no sea posible, por criterios objetivos, realizar una investigación interna de una queja o denuncia porque la persona involucrada o afectada en un procedimiento de

acoso tuviera relación de parentesco, de amistad o enemistad manifiesta, o de superioridad o subordinación jerárquica inmediata respecto de la víctima o la persona denunciada se podría acudir al asesoramiento experto de consultoría externa contratada, parte del comité de compliance, en las denuncias que se puedan dar en la empresa.

En el caso que se prefiera recurrir a la denuncia de la situación a través de los órganos externos de la Administración Pública, se podrá acudir a:

- Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS).
- Instituto de Salud Laboral de la Comunidad Autónoma (ISLCA)
- En caso de comportamientos o conductas que se valoren como graves, se podrá acudir a juzgados, comisarías, policías autonómicas.
- Asociaciones Sindicales Mayoritarias (CCOO, UGT, CSIF, ELA, USO, etc.)

VI. INVESTIGACIÓN

Al recibir una queja o denuncia, la persona de la Dirección de la empresa designada como receptora de las denuncias analizará la denuncia y, garantizando la debida diligencia y celeridad del procedimiento, se pondrá en contacto con la persona informante de manera inmediata en un plazo máximo de **3 días hábiles**.

Se informará a la persona informante que en caso de denuncias anónimas la empresa se reserva el derecho a realizar las actuaciones que considere oportunas.

Según la gravedad de los hechos, la Dirección de la empresa deberá valorar a conveniencia de adoptar medidas cautelares desde el momento en que tiene conocimiento de la denuncia.

La persona informante que inicia el procedimiento aportará cuanta documentación sobre el tema obre en su poder y facilitará toda la información que considere pertinente o le soliciten las personas que estén realizando la intervención psicosocial.

Si la queja o denuncia se corresponde con un conflicto interpersonal no relacionado con un posible caso de violencia o acoso laboral, FUNDACION RAFA NADAL deberá buscar soluciones satisfactorias y consensuadas por ambas partes. En el caso de sospecha razonable de algún tipo de acoso no se contemplará la mediación como sistema de resolución de la situación.

Cuando los hechos pudieran ser indiciariamente constitutivos de delito, con independencia de las actuaciones que se detallan a continuación, la empresa deberá remitir la información al Ministerio Fiscal con carácter inmediato.

Ante un posible caso de violencia y acoso, la Dirección de la empresa contactará con consultoría externa, con objeto de contratar la intervención psicosocial que proceda, la cual generará un informe de intervención que cuyos objetivos son analizar si las condiciones descritas por la persona que activa el protocolo cumplen con los criterios para considerar que existen indicios de violencia y acoso en alguna de sus formas y, en segundo lugar, identificar posibles carencias organizativas que puedan haber facilitado la aparición de la situación analizada.

Esta actuación estará sujeta a la contratación expresa por parte de FUNDACION RAFA NADAL. Tras la formalización del contrato, la consultoría externa propondrá el inicio de un proceso de investigación del caso denunciado. La empresa informará a las personas implicadas del inicio de la investigación y de la necesidad de mantener una reunión individual con cada una de ellas, acordando previamente con cada una de ellas la fecha y horario de la misma en un plazo máximo de **5 días hábiles** desde la formalización del contrato.

El proceso de investigación finalizará con la redacción de un Informe de intervención por parte del organismo externo. Toda la etapa de investigación no excederá de los **20 días hábiles** desde la formalización del contrato.

Si de la investigación practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en las conclusiones del Informe de intervención se propondrán, de ser posible, la aplicación de medidas preventivas y de actuación.

Si de la investigación practicada no se apreciasen indicios de acoso, se hará constar en el Informe de intervención que de la prueba expresamente practicada no cabe apreciar la concurrencia de violencia ni de acoso laboral.

VII. RESOLUCIÓN DEL PROCEDIMIENTO

Se elaborará un Informe de investigación en el que aparecerán las medidas preventivas (se pueden considerar acciones de formación, información evaluación factores de riesgo psicosocial), correctivas aplicables (se pueden considerar acciones de control e intervención de las condiciones de trabajo) y/o propuestas de reactivas y en su caso el régimen disciplinario ante las situaciones de violencia y acoso.

La Dirección la empresa dispondrá de un plazo máximo de 5 días hábiles desde la recepción Informe de intervención para analizarlo y aplicar las medidas preventivas propuestas y comunicar la decisión a las personas implicadas.

VIII. SEGUIMIENTO DE LAS RESOLUCIONES

Se realizará un seguimiento de las medidas propuestas en el informe revisando la efectividad de las medidas y la resolución de la situación.

IX. GESTIÓN DOCUMENTAL Y REGISTROS

La documentación generada en el proceso de intervención en casos de acoso laboral será archivada y custodiada (bajo llave o encriptada) por la Dirección con la documentación de prevención de riesgos laborales relacionada. Esta información será puesta a disposición de la autoridad laboral y/o judicial correspondiente si así lo solicita.

La Dirección de la empresa creará y mantendrá actualizado el registro informático o según el sistema de uso habitual en la misma de las situaciones producidas en aplicación del presente procedimiento, que será de uso restringido para la dirección.

X. FORMACIÓN, INFORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

El objetivo principal del protocolo es evitar los casos de violencia y acoso laboral, por ello resulta fundamental como medida preventiva la divulgación del mismo. Por tanto, la Dirección de la empresa lo pondrá en conocimiento a toda la plantilla.

En particular, se informará a la plantilla de la existencia tanto del canal de comunicación de la empresa como de los canales externos de comunicación de casos de violencia y acoso laboral

Así mismo, se propondrá a las personas trabajadoras la asistencia a cursos de sensibilización y prevención de la violencia y el acoso laboral, sexual o por razón de sexo y/o atente contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo.

- Información al personal trabajador para la sensibilización y conocimiento de actuación ante posibles situaciones de violencia y acoso en el trabajo.

Se adjuntan al presente documento la ficha informativa del Servicio de Prevención Ajeno Quirónprevención (Anexo 2), y el enlace a la página web del INSST (<https://www.insst.es/violencia-en-el-trabajo>).

ANEXO 1.

1: FICHA DE COMUNICACIÓN DE POSIBLES SITUACIONES DE ACOSO

COMUNICACIÓN FRENTE A POSIBLES SITUACIONES DE ACOSO PSICOLÓGICO, CONFLICTO INTERPERSONAL, VIOLENCIA SEXUAL (ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y EN EL ÁMBITO DIGITAL)

Datos referentes a la situación:

Tipos (Marque la que proceda):

- Acciones o ataques con medidas organizativas
- Acciones o ataques a las relaciones sociales
- Acciones o ataques a la vida privada
- Acciones o ataques a las actitudes y/o creencias
- Acciones o ataques contra la libertad sexual
- Agresiones verbales
- Rumores
- Acoso sexual
- Acoso por razón de sexo
- Violencia en el ámbito digital
- Discriminación
- Violencia Física
- Otro tipo de conflicto interpersonal

Datos referentes a la situación:

Descripción de los hechos/Descripción cronológica del conflicto (Incluir un relato de los hechos denunciados, adjuntando las hojas numeradas que sean necesarias, incluyendo fechas en las que tuvieron lugar los hechos siempre que sea posible):

Lugar:

Centro de trabajo:

Fuera del centro de trabajo (identificar lugar):

Datos referentes a la situación:

Personal presente/testigos y/o pruebas (En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos):

Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (indicar cuales):

Datos referentes a la situación:

Consecuencias laborales (Marque la que proceda):

- Repercusión emocional sin baja laboral
 Interrupción laboral con baja laboral
 Ninguna
 Otras:

Datos referentes a la persona demandante (voluntario):

Edad:

Sexo:

Nombre y apellidos:

Departamento/Lugar de trabajo:

(Es posible solicitar la presencia de un delegado de prevención a la entrevista de aproximación)

Datos referentes a la persona demandada:

Edad:

Sexo:

Nombre y apellidos:

Departamento/Lugar de trabajo:

(Es posible solicitar la presencia de un delegado de prevención a la entrevista de aproximación)

Cumplimentar en caso de ser una persona diferente la que se encuentra expuesta a la posible situación de acoso psicológico, conflicto interpersonal, acoso sexual y/o acoso por razón de sexo:

Nombre y apellidos:

Cargo:

Firma:

Firma y autorización del/la empleado/a expuesto a la posible situación de acoso psicológico, conflicto interpersonal, acoso sexual y/o acoso por razón de sexo:

Se tenga por presentada la queja o denuncia de acoso y se inicie el procedimiento previsto en el protocolo.

Localidad y fecha

Firma de la persona interesada

Firma y autorización del/la empleado/a expuesto a la posible situación de acoso psicológico, conflicto interpersonal, acoso sexual y/o acoso por razón de sexo:

ANEXO 2: FICHA INFORMATIVA DE VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL

¿Qué es el acoso psicológico?

Se refiere a un conjunto de conductas de violencia psicológica en el entorno laboral, como amenazas, humillaciones o discriminaciones, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente a aquella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica).

Dicho comportamiento tiene por finalidad destruir las redes de comunicación de la víctima, destruir su reputación, minar su autoestima, perturbar el ejercicio de sus labores, degradar deliberadamente las condiciones de trabajo de la persona agredida, produciendo un daño progresivo y continuo a su dignidad para lograr que finalmente esa persona o personas abandonen su puesto de trabajo.

Se caracteriza por:

- Actuaciones sistemáticas, reiteradas
- Recurrentes en el tiempo
- Atentando contra la dignidad de la persona
- Provocando sumisión emocional y psicológica
- Creando un ambiente hostil



Tipos de acoso psicológico

- **Descendente:** La persona acosadora es un/a superior/a jerárquico/a.
- **Horizontal:** La persona acosadora y la acosada pertenecen a la misma línea jerárquica.
- **Ascendente:** La persona acosadora pertenece a una línea jerárquica inferior a la persona acosada o víctima.

Tipificaciones de conductas que se consideran acoso psicológico

- Acciones contra la reputación o la dignidad de la persona: Ridiculizar, reírse de su aspecto físico, voz, convicciones personales o religión, de su estilo de vida.
- Acciones contra el ejercicio del trabajo de la persona: Cantidad de trabajo excesiva o difícil de realizar. Ocultar los medios para la realización de su trabajo. Solicitar a la persona demandas contradictorias.
- Acciones que manipulen la comunicación o la información: No informar a la persona trabajadora sobre distintos aspectos de su trabajo. No aclarar sus funciones y responsabilidades.
- Acciones de iniquidad: Establecer diferencias de trato. Distribución no equitativa del trabajo. Desigualdades remunerativas.
- Abuso de autoridad: Dejar a la persona trabajadora de forma continuada sin ocupación efectiva o incomunicada sin causa alguna que lo justifique. Ocupación en tareas inútiles o sin valor productivo.
- Trato vejatorio: Insultar o menospreciar repetidamente a una persona trabajadora, reprendiéndola reiteradamente delante de otras personas. Difundir rumores falsos sobre su trabajo o vida privada.

Ejemplos de conductas que NO se consideran acoso psicológico

- Un hecho violento singular y puntual (sin prolongación en el tiempo).
- Acciones irregulares organizativas que afectan a todo un colectivo.
- La presión legítima de exigir lo que se pacta o las normas que existan.
- Críticas constructivas, explícitas, justificadas.
- La supervisión-control, así como el ejercicio de la autoridad, siempre con el debido respeto interpersonal.
- Una situación colectiva de tipo organizativo: eliminación de horas extras, cambios de horarios, etc.
- Amonestaciones sin descalificar por no realizar bien el trabajo.

¿Qué contempla el término violencias sexuales?

La Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, ...comprende las violencias sexuales, entendidas como cualquier acto de naturaleza sexual no consentido o que condicione el libre desarrollo de la vida sexual en cualquier ámbito público o privado, incluyendo el ámbito digital. ...

Se consideran violencias sexuales los delitos previstos en el Código Penal, la mutilación genital femenina, el matrimonio forzado, el acoso con connotación sexual y la trata con fines de explotación sexual.

En el entorno laboral destacamos:

- El acoso sexual
- El acoso por razón de sexo
- La violencia sexual cometida en al ámbito digital.

¿Qué se entiende por acoso sexual?

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, define:

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 (Art. 7.1.).*

- A diferencia del acoso psicológico, en el caso del acoso sexual no es necesario que las actuaciones o conductas sean continuadas en el tiempo. Una acción puntual es suficiente.
- El acoso sexual no depende de la intención de la persona que lleva a cabo ese comportamiento o conducta. Es la persona receptora quien decide si la conducta de naturaleza sexual es bien recibida o no lo es.

Formas de expresión del acoso sexual

- **Conductas verbales:** 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 sexual.
- **Conductas no verbales:** Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impudicas, gestos. Cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.
- **Comportamientos físicos:** Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo e innecesario.

¿Qué es entender por acoso por razón de sexo?

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, define:

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 (Art. 7.2.).*

- Dentro de los supuestos de acoso por razón de sexo se encuentran también las conductas que supongan un trato desfavorable hacia la persona, relacionado con el embarazo, la maternidad o la paternidad.

¿Qué es entender por violencia sexual cometida en al ámbito digital?

La Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, establece que *se prestará especial atención a las violencias sexuales cometidas en el ámbito digital, lo que comprende la difusión de actos de violencia sexual, la pornografía no consentida y la infantil en todo caso, y la extorsión sexual a través de medios tecnológicos (Art. 3.1).*

- Nos referimos a una serie de conductas: acoso sexual, por razón de sexo, por razón de orientación sexual o por razón de identidad y expresión de género, cuando estas se realizan a través de medios digitales mediante la grabación, difusión o publicación de mensajes o imágenes que afecten a la intimidad o libertad de la víctima en el ámbito laboral.

¿Consecuencias del acoso psicológico y/o de la violencia sexual?

Cualquier tipo de acoso **afecta tanto a la víctima**: desmotivación, frustración, ansiedad, depresión, suicidio; **como a la empresa**: deterioro de las relaciones laborales, disminución de la calidad del trabajo, aumento del absentismo, deterioro del clima laboral; **como a la sociedad**: pérdida de fuerza de trabajo, aumento de costes de asistencia a enfermedades, aumento de los costes de las pensiones de invalidez.

¿Cómo prevenir desde la empresa el acoso psicológico?

- 
- 1 Contar con un protocolo de actuación ante casos de acoso
 - 2 Campañas de Formación y comunicación a los profesionales de la compañía
 - 3 Abordar el acoso desde la actividad de PRL involucrando a la Dirección y a toda la plantilla

¿Qué puedo hacer yo?

En caso de ser víctima de violencia o acoso laboral (psicológico o sexual):

- Dejar bien claro el rechazo de las pretensiones, situaciones, actitudes que denoten cualquier tipo de acoso.
- Comunicar por escrito la situación a la empresa, a través de los canales de denuncia establecidos en el Protocolo.
- Si no existe Protocolo, puede denunciar la situación al Servicio de Prevención, a la Dirección de la empresa o al departamento de Recursos Humanos de la misma.
- Siempre existe la posibilidad de ponerlo en conocimiento de la Administración Pública.



En caso de ser testigo de un posible caso de acoso psicológico:

- Todas las personas que forman parte de una empresa deben estar comprometidas con la eliminación de las situaciones de acoso laboral. Por tanto, si se tiene conocimiento de un caso de acoso, lo ideal es ponerlo en conocimiento de la organización a través de los canales de denuncia existentes.

Técnicas de afrontamiento de situaciones de acoso:

- Mantener la **autoestima**: ser consciente de que la víctima es inocente y que no ha hecho nada para merecer el acoso.
- **Asertividad**: saber decir "NO" sin sentirse culpable.
- Conocer y aplicar **técnicas para combatir la ansiedad**: mindfulness, técnicas de respiración, etc.

¿Qué podemos hacer todas y todos?

El objetivo final que debemos perseguir, tanto las organizaciones como todas las personas que formamos parte de ellas, debería ser crear un ambiente de trabajo cordial, respetuoso y libre de acoso y de violencia laboral.



De este modo no será necesario tener que activar los protocolos de acoso porque se habrán erradicado este tipo de conductas en el trabajo.

Vídeo: <https://www.youtube.com/watch?v=2bMuXXZQ-mM>

ANEXO 3: NORMATIVA DE APLICACIÓN

- La Constitución Española, en su artículo 14 dispone que los españoles son iguales ante la Ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- El Estatuto de los Trabajadores establece el derecho de todo trabajador a la no discriminación y al respeto a la intimidad y la consideración de su dignidad.
- La Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos laborales, impone a las empresas el deber de vigilar y mejorar las condiciones de trabajo de sus empleados, identificando los riesgos no sólo de carácter físico, sino también, aquellos de carácter psicosocial que puedan causar un deterioro en su salud.
- La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad entre hombres y mujeres, establece en su artículo 48, en relación con el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, la obligación de las empresas de arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.
- El artículo 2 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, indica que todas las empresas 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 y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.
- Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, en particular lo referido al Artículo 12. Prevención y sensibilización en el ámbito laboral.
- La Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, amplia este concepto. Se reconoce el derecho de toda persona a la igualdad de trato y no discriminación con independencia de su nacionalidad, de si son menores o mayores de edad o de si disfrutan o no de residencia legal. Nadie podrá ser discriminado por 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.
- 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.
- Convenio 190 de la OIT, sobre la violencia y el acoso, ratificado por España el 25 de mayo de 2022.