

	PROCEDIMIENTO PREVENCIÓN DE RIESGOS	PT_SST_4.4.6-13
	ACOSO LABORAL, SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO	REV. : 02
		FECHA : 15/02/2015
		Página : 1 DE 9



Calvià 2000 S.A.
AJUNTAMENT DE CALVIÀ

INDICE DEL CONTENIDO

1. OBJETO
2. ALCANCE
3. DOCUMENTACIÓN Y NORMATIVA APLICABLE
4. DEFINICIONES
5. RESPONSABILIDADES
6. FLUJOGRAMA
7. DESCRIPCIÓN
8. ANEXOS
 - 8.1. Procedimientos Relacionados.
 - 8.2. Instrucciones de Trabajo.
 - 8.3. Documentos Internos Relacionados.
 - 8.4. Control de Modificaciones.

ELABORADO POR : Nadal Tortella <i>Técnico de Prevención.</i>	REVISADO POR : Julio Lozano <i>Director de Organización y Sistemas</i>	APROBADO POR : Juan Thomás <i>Gerente</i>
--	--	---

	PROCEDIMIENTO PREVENCIÓN DE RIESGOS	PT_SST_4.4.6-13
	ACOSO LABORAL, SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO	REV. : 02
		FECHA : 15/02/2015
		Página : 2 DE 9

1. OBJETO

El objeto del presente protocolo es el establecimiento de las actuaciones a tomar en la empresa Calvià 2000, S.A. para prevenir y actuar ante quejas en materia de acoso, o situaciones que puedan ser catalogadas como de “acoso psicológico”, “acoso sexual” o “acoso por razón de sexo”.

2. ALCANCE

Este protocolo será de aplicación a todos los trabajadores y trabajadoras, independientemente de su situación contractual y categoría profesional, que presten sus servicios para la empresa Calvià 2000.

Todos los trabajadores y trabajadoras de la empresa conocerán la existencia de este protocolo mediante su divulgación e información acerca de qué comportamientos son considerados como de acoso psicológico, sexual o por razón de sexo, las conductas de respeto esperadas en el trabajo, qué comportamientos se consideran inaceptables e intolerables para la empresa, y qué medidas disciplinarias se tomarán si se dan conductas inaceptables. Esta información deberá quedar reforzada mediante sesiones formativas sobre este protocolo y sobre prevención de riesgos psicosociales.

3. DOCUMENTACIÓN Y NORMATIVA APLICABLE

- Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social
- Nota Técnica de Prevención NTP 476: El hostigamiento psicológico en el trabajo: mobbing: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Nota Técnica de Prevención NTP 507: Acoso Sexual en el Trabajo: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Criterio técnico 69/2009 sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo.
- Sureda, E. y Mancho, J. (2007). *Acoso psicológico. Procedimiento de prevención y actuación ante casos de acoso psicológico. Guía práctica*. Palma de Mallorca: Conselleria de Treball i Formació. Direcció General de Salut Laboral
- Pérez, J., Nogareda, C., Martín, F. y Sancho, T. (2001). *Mobbing, violencia física y Acoso Sexual*. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Guia per a l'eradicació de l'assetjament sexual, per raó de sexe i/o orientació sexual a la Generalitat de Catalunya.
- Guía Sindical: El acoso sexual en el trabajo. Comisiones Obreras.
- Guía Sindical frente al acoso por razón de género. Comisiones Obreras.

4. DEFINICIONES

Acoso psicológico: Situación en la que una persona o grupo de personas ejercen conductas de violencia psicológica extrema sobre otra persona o grupo de personas de forma sistemática y durante un período prolongado de tiempo en el lugar de trabajo, con el objetivo de eliminar a la/s persona/s acosada/-s de la organización y/o destruir sus capacidades.

Las conductas de acoso se manifiestan por comportamientos de persecución continuados y persistentes que se materializan en:

	PROCEDIMIENTO PREVENCIÓN DE RIESGOS	PT_SST_4.4.6-13
	ACOSO LABORAL, SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO	REV. : 02
		FECHA : 15/02/2015
		Página : 3 DE 9



Calvià 2000 S.A.
AJUNTAMENT DE CALVIÀ

- Intentar someter o eliminar a una persona de su puesto de trabajo, usando maquinaciones contra ésta.
- Desestabilizar emocionalmente a una persona mediante todo tipo de estrategias buscando que ésta ceda.
- Atacar sistemáticamente a una persona, criticando destructivamente cuando realiza su trabajo.
- Insultar o menospreciar repetidamente a una persona.
- Maltratar verbalmente a una persona mediante amenazas o gritos o insultos para deteriorarla psicológicamente, atacando su dignidad.
- Deteriorar deliberadamente el rendimiento laboral de una persona.
- Hostigar sistemáticamente a una persona con acusaciones falsas sobre su trabajo.
- Reprender reiteradamente a un trabajador o trabajadora delante de otras personas.
- Inducir intencionadamente a una persona a cometer errores.
- Destruir la reputación personal o profesional de una persona mediante calumnias.
- Difundir rumores falsos sobre el trabajo o la vida privada del trabajador o trabajadora.
- Forzar a una persona a un abandono prematuro o ilícito de su puesto de trabajo mediante coacciones o amenazas.
- Destruir la salud física o psicológica, minando la autoestima y la confianza en sí misma de la persona.
- Aislar a una persona y reducir sus posibilidades de expresarse o de comunicarse con jefes o compañeros de trabajo.
- Sobrecargar de trabajo a una persona de manera sistemática o reducir los plazos de ejecución de las tareas, para forzarla al fracaso en los objetivos.
- Asignar trabajos sin valor o utilidad, a pesar de haber trabajado para ella, para desestabilizarla.
- Alterar el entorno laboral de la persona, con el fin de conseguir que sus compañeros de trabajo estén en su contra.
- Acciones de represalia frente a trabajadores que han planteado quejas, denuncias o demandas frente a la empresa, o que han colaborado con los reclamantes.

Tipos de acoso psicológico:

- o **Descendente:** Cuando una persona que ocupa un cargo jerárquico superior acosa y humilla a un trabajador o trabajadora de un nivel jerárquico inferior.
- o **Horizontal:** Cuando un trabajador o trabajadora se ve acosado por otra persona de su mismo nivel jerárquico.
- o **Ascendente:** Cuando una persona que ocupa un cargo jerárquico superior es acosado y humillado por un trabajador o trabajadora de un nivel jerárquico inferior

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.

Las conductas de acoso sexual se caracterizan por los siguientes rasgos:

Son indeseadas, irrazonables, molestas y ofensivas para la persona objeto de las mismas.

	PROCEDIMIENTO PREVENCIÓN DE RIESGOS	PT_SST_4.4.6-13
	ACOSO LABORAL, SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO	REV. : 02
		FECHA : 15/02/2015
		Página : 4 DE 9

Existe una ausencia de reciprocidad en esas conductas por parte de la persona objeto de las mismas.

Calvia 2000 S.A.
AYUNTAMIENTO DE CALVIA

La negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta es usada como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación profesional, a la estabilidad en el puesto de trabajo, al salario, o a cualesquiera otras decisiones relativas al empleo.

Dichas conductas crean un entorno laboral intimidatorio, hostil y humillante para la persona objeto de las mismas.

Dichas conductas son contrarias al principio de igualdad de trato.

Tipos de conducta de naturaleza sexual:

- o **Conducta física de naturaleza sexual:** Está incluido aquí cualquier contacto físico no deseado (tocamientos innecesarios, palmadas, pellizcos o roces con el cuerpo), incluyendo el intento de violación o la coacción para las relaciones sexuales.
- o **Conducta verbal de naturaleza sexual:** Este tipo de conducta puede incluir: Insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual, insistencia para una actividad social fuera del lugar de trabajo después de que se haya puesto en claro que dicha insistencia es molesta, flirteos ofensivos, comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos.
- o **Conducta no verbal de naturaleza sexual:** Estarían incluidas aquí la exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o materiales escritos, miradas impúdicas, silbidos o hacer ciertos gestos.

Tipos de acoso sexual:

- o **Acoso sexual por chantaje o de intercambio:** Se produce en esta situación un chantaje emocional ("esto a cambio de eso"). A través de él, se fuerza a un/-a empleado/-a a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o contenido del trabajo. Se trata de un abuso de autoridad, por lo que suele ser realizado por quien tenga poder para proporcionar o retirar un beneficio laboral.
- o **Acoso sexual ambiental:** Se produce cuando tiene por efecto crear un ambiente de trabajo humillante, hostil o amenazador para la persona acosada.

Acoso por razón de sexo: Cualquier comportamiento realizado en función del sexo u orientación sexual de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Para poder hablar de acoso por razón de sexo en el trabajo, deben darse los siguientes requisitos:

Deben producirse en el ámbito de la organización o como consecuencia de una relación de trabajo.

El trato degradante debe tener su fundamento en la pura y simple constatación del sexo de la persona perjudicada.

Dicho comportamiento debe revestir de suficiente gravedad, en función de su intensidad, reiteración o efectos sobre la salud de la persona afectada.

Persona demandante: Trabajador o trabajadora que denuncia unos hechos, situación y persona/-s, al considerarse objeto de acoso psicológico, sexual o por razón de sexo.

Persona demandada: Persona respecto a la cual se ha formulado un alegato de acoso psicológico, sexual o por razón de sexo.

Equipo Mediador: Persona o personas designadas por la Dirección de la empresa y la representación de los trabajadores de un área diferente de la que proceda la denuncia o caso detectado para alentar a las partes (demandante-demandada) a resolver las cuestiones objeto de litigio entre ellas, y ayudarlas a alcanzar un acuerdo mutuamente aceptable.

	PROCEDIMIENTO PREVENCIÓN DE RIESGOS	PT_SST_4.4.6-13
	ACOSO LABORAL, SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO	REV. : 02
		FECHA : 15/02/2015
		Página : 5 DE 9

Queja en materia de acoso: Comunicación por parte de un trabajador o trabajadora al Departamento de Recursos Humanos, mediante los canales y medios establecidos por el presente protocolo, de una situación de posible acoso psicológico, sexual o por razón de sexo.

5. RESPONSABILIDADES

Dirección de la empresa:

Elaborar una política de prevención en materia de acoso psicológico, sexual o por razón de sexo. Integrar dicha política en cada uno de los niveles jerárquicos de la organización.

Garantizar el respeto y trato justo entre todos los trabajadores.

Informar a los trabajadores y trabajadoras acerca del presente protocolo de actuación, acerca de qué comportamientos son considerados como de acoso psicológico, sexual o por razón de sexo, las conductas de respeto esperadas en el trabajo, qué comportamientos se consideran inaceptables e intolerables para la empresa, y qué medidas disciplinarias se tomarán si se dan conductas inaceptables. Esta información deberá quedar reforzada mediante sesiones formativas sobre prevención de riesgos psicosociales.

Dar ejemplo de la lucha contra el acoso psicológico, sexual o por razón de sexo, mediante actuaciones que demuestren su implicación.

Motivar a los trabajadores a comunicar quejas en materia de acoso, garantizando seriedad, confidencialidad y anonimato, así como la inexistencia de represalias empresariales contra la persona demandante o los testigos.

Adoptar medidas para resolver la situación de presunto acoso.

Sancionar con firmeza las conductas de acoso psicológico, sexual o por razón de sexo, mediante las vías correspondientes.

Vigilar el cumplimiento de las medidas aplicadas para evitar la repetición de estas situaciones.

Designar una persona o grupo de personas (Equipo Mediador) dentro de la organización, responsable de la gestión del procedimiento, que cumpla con los siguientes requisitos: Persona con habilidades sociales, con un papel de apoyo y ayuda a los trabajadores, que adopte un rol imparcial, que inspire confianza y respeto, discrecionalidad y confidencialidad sobre los problemas que se presentan, que active los procedimientos establecidos, y ponga en marcha las medidas y trámites pertinentes. Informar a todo el personal sobre la existencia de este Equipo Mediador.

Equipo Mediador:

Investigar las quejas en materia de acoso psicológico, sexual o por razón de sexo, reuniéndose con aquellas personas que considere oportuno en relación con la queja, y solicitando cualquier documento o información que considere pertinente para el mejor conocimiento de la queja de acoso.

Mediación-conciliación entre las partes implicadas.

Garantizar seriedad, confidencialidad y anonimato durante el proceso de investigación de quejas, mediación y conciliación.

Formulación de propuestas de medidas cautelares o definitivas para la solución de las quejas.

Deberán ser personas con habilidades sociales, con un papel de apoyo y ayuda a los trabajadores, que adopten un rol imparcial, que inspiren confianza y respeto, discrecionalidad y confidencialidad sobre los problemas que se presentan, que activen los procedimientos establecidos, y pongan en marcha las medidas y trámites pertinentes.

El Mediador o miembros del Equipo Mediador no podrán tener relación familiar directa, relación de manifiesta amistad o enemistad, ni podrán ser colaboradores o compañeros en el mismo departamento, área u oficina; de cualquiera de las partes.

	PROCEDIMIENTO PREVENCIÓN DE RIESGOS	PT_SST_4.4.6-13
	ACOSO LABORAL, SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO	REV. : 02
		FECHA : 15/02/2015
		Página : 6 DE 9

Mandos intermedios:

CALVIA 2000 S.A.
AJUNTAMENT DE CALVIA

Informar-asesorar a los trabajadores en cuanto a las posibles maneras de resolver la queja en materia de acoso.

Facilitar la asistencia y apoyo necesarios al demandante, procurando –cuando sea posible- conciliar las posturas para solucionar la queja de manera informal o extraoficial.

Prestar apoyo, cuando así lo solicite la persona demandante, en la cumplimentación de la Hoja de Comunicado de Riesgos referente a la queja de acoso psicológico, sexual o por razón de sexo, y facilitar su tramitación.

Representantes de los trabajadores - Delegados de Prevención:

Informar-apoyar-asesorar en cuanto a las maneras de resolver la queja en materia de acoso

Prestar apoyo, cuando así lo solicite la persona demandante, en la cumplimentación de la Hoja de Comunicado de Riesgos referente a la queja de acoso psicológico, sexual o por razón de sexo, y facilitar su tramitación.

Colaborar con la Dirección en la labor de vigilancia y control de las medidas adoptadas para evitar la repetición de estas situaciones.

Servicio de Prevención

Colaborar, en caso necesario, junto con el Equipo Mediador en el análisis de los riesgos previsibles y las medidas de prevención y protección aplicables.

6. FLUJOGRAMA

No procede

7. DESCRIPCIÓN

Se pretende que el procedimiento sea lo más ágil y eficaz posible, y que se proteja en todo caso la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas; asimismo, se procurará la protección suficiente de la víctima en cuanto a su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que puedan derivarse de la situación, atendiendo muy especialmente a las circunstancias de trabajo en que se encuentre el/la presunto/a acosado/a.

A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas la investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tal al denunciante, a la víctima, como al denunciado/a, cuya culpabilidad no se presumirá. **Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán obligación de confidencialidad, y quedarán identificadas en el expediente.**

7.1 FASE INICIAL (DENUNCIA)

El procedimiento de actuación ante una queja en materia de acoso psicológico, sexual o por razón de sexo, se iniciará por escrito mediante una **Hoja de Comunicado de Riesgos** o mediante escrito, que entregará o enviará la persona demandante, mando intermedio o representante de los trabajadores al Departamento de Recursos Humanos.

En función de los datos aportados, el responsable del Departamento de Recursos Humanos convocará al **Equipo Mediador**. El **Equipo Mediador** estará compuesto por un Presidente y un Vocal nombrados por la Dirección de la empresa y otro vocal nombrado por el Comité de Empresa de entre sus miembros, pudiéndose incorporar como asesor el Técnico de Prevención, Delegado/s de Prevención de la empresa y/o Técnicos de Prevención del Servicio de Prevención.

Posteriormente, se trasladará la información al Equipo Mediador mediante un canal comunicativo que asegure la confidencialidad de los datos (sobre cerrado, correo electrónico no unipersonal, sino creado a tal efecto, etc.). El **Equipo Mediador** sólo atenderá quejas que le lleguen mediante este canal. Tampoco atenderá **comunicados** anónimos.

	PROCEDIMIENTO PREVENCIÓN DE RIESGOS	PT_SST_4.4.6-13
	ACOSO LABORAL, SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO	REV. : 02
		FECHA : 15/02/2015
		Página : 7 DE 9



Los trabajadores de la empresa que quieran obtener una **Hoja de Comunicado de Riesgos**, deberán poder acceder a la misma de forma rápida y sencilla. Por este motivo, se puede localizar dicho documento en la Intranet de la empresa.

En caso de que la empresa (trabajadores, mandos, dirección, etc.) tenga conocimiento de la existencia de un posible caso de acoso psicológico, sexual o por razón de sexo sin haber recibido una comunicación; se contactará con la persona supuestamente acosada para informarla acerca del presente protocolo. En el caso de que la persona supuestamente acosada no desee realizar una queja en materia de acoso, el Equipo Mediador, el Departamento de Recursos Humanos o los representantes de los trabajadores podrán solicitarle autorización para iniciar de forma unilateral la investigación. En casos excepcionales se podrá iniciar el procedimiento de oficio por parte de la empresa.

De forma inmediata a la recepción del **Comunicado de Riesgos** o de la autorización de la persona supuestamente acosada para que se inicie la investigación, el Departamento de Recursos Humanos informará a la Dirección de la empresa acerca de la recepción de una queja en materia de acoso psicológico, sexual o por razón de sexo, por si los hechos denunciados podrían ser constitutivos de delito o falta disciplinaria.

El **Equipo Mediador**, procederá entonces a investigar y evaluar la situación. Todas sus acciones quedarán reflejadas por escrito.

7.2 FASE DE INFORMACIÓN PREVIA (INVESTIGACIÓN Y EVALUACIÓN)

7.2.1 Acoso Laboral:

En cualquier caso, tras la primera entrevista con la persona demandante, y siempre que la situación lo permita, se trasladará a la persona demandada toda aquella información relevante y detallada sobre la naturaleza y contenido de la queja en materia de acoso psicológico.

La persona demandada podrá realizar aquellas **alegaciones** que estime oportunas.

En el caso de que por los hechos puedan ser constitutivos de iniciar el procedimiento sancionador, dichas alegaciones se realizarán por escrito.

En este momento, el Departamento de Recursos Humanos podrá decidir la necesidad de tomar medidas cautelares mientras se vaya investigando (por ejemplo, la separación física entre demandantes y demandado, con el fin de evitar la cronificación del caso), y se dará por concluido el Periodo de información previa.

En el caso de que no haya sido posible trasladar la información al/los demandado/s se pasará directamente a la fase de intervención y resolución.

7.2.1 Acoso Sexual o por razón de sexo:

Tras la primera entrevista con la persona demandante y siempre que existan indicios razonables de un posible caso de acoso sexual o por razón de sexo, el Departamento de Recursos Humanos podrá decidir la necesidad de tomar medidas cautelares mientras se vaya investigando (por ejemplo, la separación física entre demandantes y demandado, con el fin de evitar la cronificación del caso), y se dará por concluido el Periodo de información previa.

7.3 FASE DE INTERVENCIÓN Y RESOLUCIÓN

Tras finalizar el **Período de Información Previa**, se iniciará el **Período de Intervención y Resolución**, que se podrá ejecutar mediante:

Vía informal o extraoficial de gestión de quejas en materia de acoso: En ella, el Equipo Mediador asesorará y alentará al trabajador demandante para que trate de resolver el asunto directamente y de manera extraoficial con la persona demandada. Si el trabajador demandante opta por esta opción, tal actuación podrá llevarla a cabo solo, o acompañado del Equipo Mediador, mando intermedio y/o representantes de los trabajadores.

	PROCEDIMIENTO PREVENCIÓN DE RIESGOS	PT_SST_4.4.6-13
	ACOSO LABORAL, SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO	REV. : 02
		FECHA : 15/02/2015
		Página : 8 DE 9



En caso de conseguir llegar a un acuerdo, la persona demandante comunicará dicho acuerdo por escrito al Equipo Mediador, y éste cerrará el proceso.

En caso de desacuerdo o en caso de que alguna de las partes implicadas no deseen someterse a la vía informal, lo comunicará al Departamento de Recursos Humanos, Mediador o Equipo de Mediación, y podrá acogerse a la vía formal u oficial.

Vía formal u oficial de gestión de quejas en materia de acoso: Se iniciará ante un desacuerdo en vía informal, o en caso de que alguna de las partes implicadas no deseen someterse a la vía informal. En ella y si fuera necesario, el Equipo Mediador contactará con el demandante, a fin de establecer un segundo encuentro en las mismas condiciones de privacidad.

7.3.1 Acoso Laboral

El **Equipo Mediador** retomará el caso objeto de solicitud, valorará la situación en base a la información que ya posee, se reunirá con las partes afectadas por separado (únicamente podrá mantener reuniones conjuntas previo consentimiento del demandante y el demandado), y –si procede- con personas clave (mandos, compañeros, testigos, etc.).

Se intentará conciliar las posiciones entre demandante y demandado. En caso de éxito, se cerrará el proceso.

En ausencia de acuerdo, el Equipo Mediador emitirá una opinión que deberá ser notificada a la Dirección mediante un **Informe de Recomendación** (que apuntará las acciones recomendadas a la empresa, así como la prioridad en que éstas se deben realizar).

Una vez recibido el **Informe de Recomendación**, la Dirección de la empresa informará a las partes implicadas de las medidas que se van a tomar al respecto y de los plazos en que se van a ejecutar.

Posteriormente, la empresa realizará el **Seguimiento** de la situación, en función de las prioridades establecidas en el informe que se ha generado.

7.3.2 Acoso Sexual o por razón de sexo

El **Equipo Mediador** retomará el caso objeto de solicitud, valorará la situación en base a la información que ya posee, se reunirá con las partes afectadas por separado (únicamente podrá mantener reuniones conjuntas previo consentimiento del demandante y el demandado), y –si procede- con personas clave (mandos, compañeros, testigos, etc.). Se intentará, siempre que sea posible, que las entrevistas se realicen en el siguiente día hábil tras la denuncia con el fin de no demorar en el tiempo la fase de investigación.

Si por los datos recogidos en las entrevistas o constatación de los hechos se hace imposible la conciliación, el Equipo Mediador notificará a la Dirección mediante un **Informe de Recomendación** (que apuntará las acciones recomendadas a la empresa, así como la prioridad en que éstas se deben realizar).

Una vez recibido el **Informe de Recomendación**, la Dirección de la empresa informará a las partes implicadas de las medidas que se van a tomar al respecto y de los plazos en que se van a ejecutar.

7.4 CONSIDERACIONES GENERALES

La Dirección y los representantes de los trabajadores de la empresa se asegurarán de que las personas que consideren que han sido objeto de acoso psicológico, sexual o por razón de sexo, las que planteen una queja en materia de acoso, o las que presten asistencia en cualquier proceso con arreglo al presente protocolo (por ejemplo, facilitando información o interviniendo en calidad de testigo), no serán objeto de intimidación, persecución, disminución o represalias. Cualquier acción en este sentido se considerará como un asunto disciplinario.

	PROCEDIMIENTO PREVENCIÓN DE RIESGOS	PT_SST_4.4.6-13
	ACOSO LABORAL, SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO	REV. : 02
		FECHA : 15/02/2015
		Página : 9 DE 9

La Dirección y los representantes de los trabajadores de la empresa, formularán y aplicarán estrategias que incluyan elementos de información, educación, capacitación, seguimiento y evaluación; con el objetivo de evitar el acoso psicológico, sexual o por razón de sexo, sino también de influir sobre las actitudes y comportamientos de las personas que integran la empresa, de conformidad con el espíritu y la intención del presente procedimiento.

La Dirección de la empresa, con el objetivo de castigar toda conducta que atente contra la dignidad de sus trabajadores y trabajadoras, podrá imponer las siguientes medidas y sanciones a las personas que incurran en dichas conductas en función de la gravedad de las faltas:

- *Mientras se investigue un posible caso de acoso, y como medida cautelar, se separará físicamente a demandante y demandado.*
- *Apertura de expediente disciplinario al demandado.*
- *Suspensión de empleo y sueldo.*
- *Extinción de la relación contractual.*

Cuando la constatación de los hechos denunciados no sea posible, la empresa no tomará represalias contra el trabajador demandante. Antes al contrario, se supervisará con especial atención la situación para asegurarse que el acoso no se produce. Si se aprecia temeridad en la denuncia, se actuará de acuerdo a lo establecido para la denuncia falsa.

8. ANEXOS

8.1 - PROCEDIMIENTOS RELACIONADOS

8.2 – INSTRUCCIONES DE TRABAJO

8.3 - DOCUMENTOS INTERNOS RELACIONADOS

DOC_SST_0011	Comunicación de Riesgos

8.4- CONTROL DE MODIFICACIONES

Núm.	Fecha	Responsable	Modificación
00	09/06/2010	Marga Toro	Versión inicial.
01	10/12/2012	Nadal Tortella	Adaptación e integración al SGPRL en formato OHSAS. Incorporación de recomendaciones del Servicio de Prevención, tanto en el inicio como en la gestión del Protocolo de Acoso
02	15/02/2015	Nadal Tortella	Se aclara la composición del Equipo Mediador