

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

## ÍNDICE

|                                                                                                              |    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Declaración de Principios en Materia de Violencia y Acoso Laboral .....                                      | 3  |
| I. PRINCIPIOS GENERALES .....                                                                                | 5  |
| II. CONSIDERACIONES .....                                                                                    | 5  |
| III. NORMATIVA .....                                                                                         | 6  |
| IV. DEFINICIONES .....                                                                                       | 6  |
| V. INICIO DEL PROCEDIMIENTO .....                                                                            | 7  |
| VI. INVESTIGACIÓN .....                                                                                      | 8  |
| VII. RESOLUCIÓN DEL PROCEDIMIENTO .....                                                                      | 8  |
| VIII. FORMACIÓN, INFORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN .....                                                         | 9  |
| ANEXO 1: FICHA DE COMUNICACIÓN DE POSIBLES SITUACIONES DE ACOSO .....                                        | 10 |
| ANEXO 2: MODELO DE INFORME DE CONCLUSIONES TRAS INVESTIGACIÓN DE DENUNCIA DE VIOLENCIA O ACOSO LABORAL ..... | 12 |
| ANEXO 3: FICHA INFORMATIVA DE VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL .....                                                | 13 |

**Declaración de Principios en Materia de Violencia y Acoso Laboral**

AUDIOVISUALES 7 ISLAS S.L., en un rotundo compromiso con la normativa nacional y comunitaria al efecto, y con objeto de garantizar la protección de los derechos fundamentales de la persona constitucionalmente reconocidos, reconoce la necesidad de prevenir conductas de violencia y acoso en el trabajo, imposibilitando su aparición y erradicando todo comportamiento que pueda considerarse constitutivo del mismo en el ámbito laboral.

Consciente de que la mejora de las condiciones de trabajo repercute tanto en la productividad, la salud laboral, como en el clima laboral, y considerando que las conductas constitutivas de violencia y acoso laboral no perjudican únicamente a las personas trabajadoras directamente afectadas, sino que repercuten igualmente en su entorno más inmediato y en el conjunto de la institución, AUDIOVISUALES 7 ISLAS S.L. se compromete a prevenir los comportamientos constitutivos de violencia y acoso laboral y afrontar las quejas que puedan producirse, 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 y su integridad física y moral, no pudiendo estar sometida bajo ninguna circunstancia, ya sea por nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, incluida su condición laboral, a tratos degradantes, humillantes, inhumanos u ofensivos.*
- *Las personas trabajadoras de AUDIOVISUALES 7 ISLAS S.L. (personas empleadas fijas, con contratos fijos discontinuos, contratos de duración determinada o contratos de puesta a disposición; así como a personas que presten un servicio o colaboren con el negocio (formación, prácticas o voluntariado)) 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 derivados de conductas de acoso psicológico y/o sexual.*
- *AUDIOVISUALES 7 ISLAS S.L., se compromete a asignar los medios humanos y materiales necesarios para prevenir y hacer frente, en su caso, a las consecuencias derivadas de este tipo de conductas.*
- *AUDIOVISUALES 7 ISLAS S.L. velará por el mantenimiento de un entorno laboral exento de riesgos y se compromete a integrar en la gestión de recursos humanos las actuaciones y medios necesarios para la prevención y resolución satisfactoria de situaciones de violencia y acoso laboral, así como a adoptar las medidas necesarias, tanto organizativas como de formación e información, para prevenir la aparición de conductas de violencia y acoso laboral en relación con el personal que presta sus servicios con relación de continuidad en la misma.*
- *Con objeto de hacer posible la actuación ante cualquier tipo de conducta que pueda ser calificada como violenta y/o acoso laboral, AUDIOVISUALES 7 ISLAS S.L. se compromete a trabajar en el desarrollo de un procedimiento de prevención y solución de conflictos, en el que se salvaguardarán los derechos de las personas afectadas en el necesario contexto de prudencia y confidencialidad. Dicho 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.*
- *Las personas trabajadoras que se consideren objeto de conductas violentas y/o de acoso laboral tienen derecho, sin perjuicio de las acciones administrativas y judiciales que les correspondan, a plantear una denuncia que sea dilucidada informalmente o en el procedimiento previsto al efecto, con participación de los representantes de las personas trabajadoras y de la propia Empresa.*
- *AUDIOVISUALES 7 ISLAS S.L. reconoce la importancia de desarrollar acciones formativas e informativas que ayuden a prevenir conductas de violencia y acoso laboral y permitan garantizar un entorno de trabajo saludable, libre de este tipo de conductas. Una vez definido el procedimiento a seguir en estos casos, el Servicio de Prevención Ajeno contratado, informará y ofrecerá asesoramiento en esta materia, sin perjuicio de las restantes competencias que puedan corresponder a otros Servicios o Departamentos de la Empresa.*

- *El Servicio de Prevención Ajeno contratado, se configuran como elemento de información y asesoramiento dentro del ámbito de sus funciones en la materia, tanto para el personal como en los procedimientos que se puedan iniciar.*

Conscientes de la necesidad de proteger los derechos fundamentales de la persona y especialmente su dignidad en el ámbito laboral, de acuerdo con los principios contenidos en la **DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS EN MATERIA DE ACOSO** aprobada con fecha de 24/noviembre/2023, las partes firmantes del presente procedimiento reconocen la necesidad de prevenir y, en su caso, erradicar todos aquellos comportamientos y factores organizativos que pongan de manifiesto conductas de violencia y acoso laboral, de conformidad con los principios inspiradores de la normativa europea y nacional en materia violencia en el lugar de trabajo, acoso psicológico en el trabajo, acoso sexual, acoso por razón de sexo y en el ámbito digital, procedimientos de prevención y procesos de solución de conflictos en todos estos supuestos.

Por ello, las partes suscriben el presente procedimiento, cuyo objeto es el establecimiento de compromisos en orden a la prevención, información, formación, mediación y supresión de conductas en materia de acoso en el trabajo, así como el establecimiento de un procedimiento interno, sumario y rodeado de las garantías de confidencialidad que la materia exige, con el fin de canalizar las quejas que puedan producirse y propiciar su solución dentro de la Empresa, con arreglo a las cláusulas que se definen a continuación.

Los Llanos de Aridane, 24 de noviembre de 2023  
FIRMA DEL/DE LA RESPONSABLE DE LA EMPRESA

  
**7 ISLAS**  
AUDIOVISUALES  
CIF: B 76505293  
C/ El Pilar 54, 3º 2ª - El Paso  
S/C de Tenerife  
Tfnos.: 626 98 39 95 • 680 32 7

## I. PRINCIPIOS GENERALES

I. 1.- En el convencimiento de que toda persona tiene derecho a recibir un trato cortés, respetuoso y digno en el ámbito laboral, las partes firmantes se obligan en sus actuaciones a propiciar las garantías que faciliten aquél, reconociendo que todas las formas de violencia y acoso laboral constituyen una falta grave que no puede ni debe ser tolerada, comprometiéndose a crear y garantizar un entorno laboral exento de todo tipo de violencia y acoso.

I. 2.- Las partes firmantes reconocen que los comportamientos que puedan entrañar violencia y acoso laboral son perjudiciales, no solamente para las personas directamente afectadas, sino también para el entorno global de la empresa, y son conscientes de que la persona que se considere afectada tiene derecho, sin perjuicio de las acciones administrativas y judiciales que le correspondan, a solicitar una actuación mediadora que sea dilucidada de forma sumaria por los cauces previstos en este Protocolo.

I. 3.- Las partes firmantes aceptan su obligación de salvaguardar el derecho a la **intimidad y la confidencialidad** ante la presentación de toda denuncia en materia de acoso, así como en los procedimientos que se inicien al efecto. 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.

I.4.- Las partes firmantes garantizan 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. Se respetará el principio de presunción de inocencia de la supuesta persona denunciada.

I. 5.- Las partes firmantes reconocen su respectivo papel en lo que atañe a la representación de la persona protegida, así como el derecho de las organizaciones sindicales con presencia en la empresa a ser informadas del número y la resolución de las quejas que puedan presentarse, garantizando la confidencialidad y el respeto a la intimidad de las personas afectadas.

I. 6.- Las partes firmantes reconocen el interés de adoptar procedimientos de mediación alternativos para solventar conflictos en materia de violencia y acoso laboral, procedimientos que no sustituyen, interrumpen, ni amplían los plazos para las reclamaciones y recursos establecidos en la normativa vigente, quedando suspendidos los procedimientos previstos en el presente Protocolo en el mismo momento en que se tenga noticia de la apertura de procedimientos administrativos disciplinarios, demandas o querellas ante la jurisdicción competente.

I. 7.- Las partes firmantes reconocen el papel fundamental del Servicio de Prevención Ajeno contratado, como un elemento de información, formación y asesoramiento dentro del ámbito de sus funciones en la materia, tanto para el personal protegido como en los procedimientos que se puedan iniciar.

I. 8.- Las partes firmantes se comprometen a tratar toda comunicación de posible situación de acoso con la **máxima celeridad** posible, estableciendo para ello, los plazos máximos necesarios para la resolución de cada una de las acciones definidas en el presente protocolo.

## II. CONSIDERACIONES

El procedimiento que se presenta a continuación ha sido diseñado exclusivamente para microempresas, empresas de menos de 10 trabajadores. Estas empresas comúnmente están conformadas por familias y es frecuente que la administración de la misma se lleve a cabo por el/la empresario/a.

En muchos casos en este tipo de empresas no es posible, por criterios objetivos, realizar una investigación interna de una denuncia. Se recuerda que no puede investigarse 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, en las denuncias que se puedan dar en la empresa.

### III. NORMATIVA

- 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 7/2007, 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.
- Convenio 190 de la OIT, sobre la violencia y el acoso, ratificado por España.

### 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.

**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).

**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 ser constitutivas de acoso se puede consultar el Anexo 3 del presente documento.

**V. INICIO DEL PROCEDIMIENTO**

El procedimiento se inicia cuando una persona trabajadora de AUDIOVISUALES 7 ISLAS S.L. 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 desee 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 que figura en el Anexo 1 de este informe. El informe deberá dirigirse a: [produccion@audiovisuales7islas.tv](mailto:produccion@audiovisuales7islas.tv)

No se tramitarán a través del procedimiento contenido en el presente protocolo:

- Las denuncias anónimas sin una posterior ratificación.
- Las que se refieran a materias correspondientes a otro tipo de reclamaciones.

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 Canario de Seguridad Laboral (ICASEL). C. Ramón y Cajal, 3, 38003 Santa Cruz de Tenerife; teléfono: 922477770; email [institutotf.icasel@gobiernodecanarias.org](mailto:institutotf.icasel@gobiernodecanarias.org)

- Asociaciones Sindicales Mayoritarias CCOO (Carretera Galeón, 4, 38700 Santa Cruz de la Palma; Teléfono: 922 41 39 01); UGT (Pl. de la Constitución, 0, 38700 Santa Cruz de la Palma; Teléfono: 922 41 39 03).
- En caso de comportamientos o conductas que se valoren como graves, se podrá acudir a juzgado, comisarías, etc.

## VI. INVESTIGACIÓN

Al recibir la 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 demandante de manera inmediata en un plazo máximo de **3 días hábiles**.

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 denunciante 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 denuncia se corresponde con un conflicto interpersonal no relacionado con un posible caso de violencia o acoso laboral, deberá buscar soluciones satisfactorias para ambas partes y consensuadas por ambas partes. Para finalizar el proceso, cerrará el caso con la redacción de un **Informe de conclusiones** (ver apartado siguiente).

En el caso de sospecha de un posible caso de violencia o acoso laboral, la Dirección de la empresa contactará con su Servicio de Prevención Ajeno, con objeto de comunicar la situación denunciada y proceder a la investigación de la denuncia.

Esta actuación estará sujeta a la contratación expresa por parte de AUDIOVISUALES 7 ISLAS S.L.. Tras la formalización del contrato, el Servicio de Prevención Ajeno propondrá el inicio de un proceso de investigación del caso denunciado, informando 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. 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

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.

Para cerrar el proceso, la Dirección de la empresa elaborará un **Informe de conclusiones**. En el Anexo 2 del presente protocolo se propone un modelo de **Informe de conclusiones**.



## **VIII. 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.

Se informará sobre los aspectos más relevantes del Protocolo de violencia y acoso laboral a todas las personas trabajadoras.

Se ofrecerá formación online de cursos de sensibilización y prevención de la violencia y el acoso laboral.

Se adjuntan al presente documento la ficha informativa del Servicio de Prevención Ajeno Quirónprevención (Anexo 3), el enlace a la página web del INSST (<https://www.insst.es/violencia-en-el-trabajo>) y enlaces a vídeos de sensibilización para que pueda ampliar información cualquier persona trabajadora de la empresa: [https://www.lasexta.com/programas/salvados/noticias/la-investigacion-de-salvados-sobre-el-acoso-sexual-en-el-trabajo-en-diez-titulares\\_201910205dacb53f0cf2647bba5d2d45.html](https://www.lasexta.com/programas/salvados/noticias/la-investigacion-de-salvados-sobre-el-acoso-sexual-en-el-trabajo-en-diez-titulares_201910205dacb53f0cf2647bba5d2d45.html)

**ANEXO 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
- ☐ Agresiones verbales
- ☐ Rumores
- ☐ Acoso sexual
- ☐ Acoso por razón de sexo
- ☐ Violencia en el ámbito digital
- ☐ 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, adjuntado 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:**

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: MODELO DE INFORME DE CONCLUSIONES TRAS INVESTIGACIÓN DE  
DENUNCIA DE VIOLENCIA O ACOSO LABORAL**

Siguiendo el Protocolo para la prevención y actuación en casos de violencia y acoso laboral en EMPRESA, y tras recibir una comunicación a través del canal de denuncia de un posible caso de violencia o acoso laboral, la Dirección de la empresa:

EXPONE:

---

**1. ANTECEDENTES DEL CASO**

[Resumen de la denuncia]

**2. RELACIÓN DE LOS HECHOS DEL CASO**

[DESCRIPCIÓN SEGÚN EL CASO]

**3. DILIGENCIAS PRACTICADAS**

[DESCRIPCIÓN DE LAS DILIGENCIAS PRACTICADAS]

**4. CONCLUSIONES DEL INFORME DE INVESTIGACIÓN**

[DESCRIPCIÓN SEGÚN EL CASO]

**5. PROPUESTA DE LAS MEDIDAS A ADOPTAR**

[ESPECIFICAR]

**6. CIERRE DEL EXPEDIENTE Y ARCHIVO Y CUSTODIA DEL MISMO**

[Garantizar la confidencialidad al cierre del expediente].

[FIRMAS]

REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

## **ANEXO 3: 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 el 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. Flirteo ofensivo. Comentarios insinuantes, indirectos 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 impúdicas, 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 se entiende 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 se entiende por violencia sexual cometida en el ámbito digital?

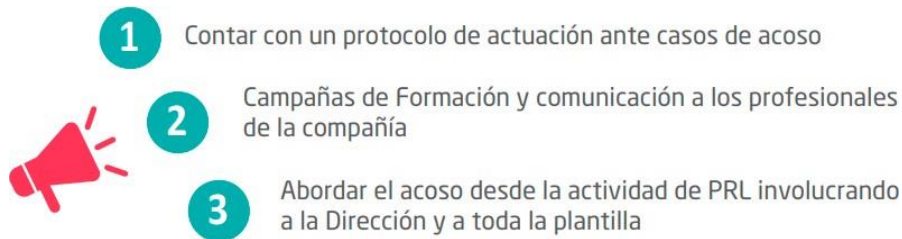
La Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, establece que *se prestará especial atención a las violencias sexuales cometidas en el ámbito digital, lo que comprende la difusión de actos de violencia sexual, la pornografía no consentida y la infantil en todo 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?



### ¿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>