# PROTOCOLO ANTIACOSO

# ÍNDICE


1. COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN. ..... 3
2. NORMATIVA ..... 5
3. OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN ..... 6
4. DEFINICIÓN DE LOS DISTINTOS TIPOS DE ACOSO ..... 7
   4.1 Acoso discriminatorio ..... 7
   4.2 Acoso Moral (mobbing) ..... 7
   4.3 Acoso por razón de sexo ..... 8
   4.4 Acoso sexual ..... 8
   4.5 Ciberacoso ..... 9
5. SUJETOS ..... 10
   5.1 Víctima ..... 10
   5.2 Acosador/a ..... 10
6. COMISIÓN INVESTIGADORA ..... 11
7. PROCEDIMIENDO DE ACTUACIÓN ..... 12
   7.1 Inicio de la denuncia ..... 12
      7.1.1 Procedimiento previo ..... 12
      7.1.2 Procedimiento formal ..... 13
8. PROTECCIÓN Y PREVENCIÓN ..... 15
9. REGIMEN DISCIPLINARIO Y SANCIONADOR ..... 16
10. ANEXOS ..... 18
   10.1 Lectura fácil. ..... 18
   10.2 Modelo denuncia física. ..... 19
   10.3 Modelo documentación investigación. ..... 20
   10.4 Modelo acta reunión ..... 22
   10.5 Modelo designación de la comisión ..... 23
   10.6 Documento confidencialidad intervinientes en el proceso de tramitación y resolución de las denuncias. ..... 24
   10.7 Documento confidencialidad intervinientes en el proceso de denuncias. ..... 25
   10.8 Flujograma ..... 26
11. BIBLIOGRAFÍA ..... 27

**COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN.**

GRUPO AMÁS hace público su compromiso con el objetivo de fomentar y mantener un entorno de trabajo seguro y respetuoso con la dignidad, la libertad individual y los derechos fundamentales que reconoce la Constitución Española de todas las personas que integran nuestra organización.

De acuerdo con este compromiso, Grupo AMÁS declara que las actitudes de acoso representan un atentado grave contra la dignidad de las personas y sus derechos fundamentales, mostrando así su más profundo rechazo ante cualquier comportamiento o conducta constitutiva de acoso.

Por lo tanto, Grupo AMÁS se compromete a:

- No permitir ni tolerar bajo ningún concepto comportamientos, actitudes o situaciones de acoso, manteniendo un entorno laboral positivo.
- No ignorar las quejas, reclamaciones y denuncias de los casos de acoso que se puedan producir en la organización.
- Recibir y tramitar de forma rigurosa y rápida, así como con las debidas garantías de seguridad jurídica, confidencialidad, imparcialidad y derecho de defensa de las personas implicadas, todas las quejas, reclamaciones y denuncias que pudieran producirse.
- Garantizar que no se producirá ningún tipo de represalia ni contra las personas que formulen quejas, reclamaciones o denuncias, ni contra aquellas que participen en su proceso de resolución.
- Sancionar a las personas que acosen en función de las circunstancias y condicionamientos de su comportamiento o actitud.

Para la consecución efectiva de este compromiso, Grupo AMÁS exige de todas y cada una de las personas que integran su organización, y en especial de aquellas que ocupan puestos directivos y de mandos intermedios, que asuman las siguientes responsabilidades:

- Tratar a todas las personas con las que se mantengan relaciones por motivos de trabajo con respecto a su dignidad y a sus derechos fundamentales.
- Evitar comportamientos, actitudes o acciones que son o puedan ser ofensivas, humillantes, degradantes, molestas, intimidatorias u hostiles.
- Actuar adecuadamente frente a esos comportamientos, actitudes o acciones: no ignorándolos, no tolerándolos, manifestando su desacuerdo, impidiendo que se repitan o se agraven, comunicándolos a las personas designadas al efecto, así como prestando apoyo a las personas que los sufren.

Por su parte, Grupo AMÁS se compromete a establecer las siguientes medidas para la prevención y actuación frente al acoso:

- Revisión y actualización del protocolo de prevención y actuación frente al acoso.
- Difusión y distribución a todas las personas trabajadoras del protocolo.
- Designación de una persona o equipo de personas, con formación específica en igualdad entre mujeres y hombres, prevención del acoso sexual y del acoso por

www.grupoamas.org

razón de sexo y habilidades sociales para la recepción, tramitación y resolución de las quejar, reclamaciones y denuncias en esta materia.

- Realización de acciones formativas en materia de prevención del acoso entre el personal directivo, mandos intermedios y personas designadas para la recepción, tramitación y resolución de las quejas, reclamaciones y denuncias.
- Realización de campañas formativas, informativas y de sensibilización en materia de prevención del acoso a toda la plantilla de la entidad, así como al personal de nuevo ingreso.
- Inclusión de las medidas para la prevención del acoso sexual y del coso por razón de sexo en el plan de igualdad de la entidad.
- Evaluación y seguimiento del desarrollo, funcionamiento y efectividad del protocolo.

En el desarrollo e implantación de las diferentes actuaciones y medidas recogidas en esta declaración institucional/declaración de principios/compromiso de la entidad se contará con la participación y colaboración de la representación legal del personal de la organización.

## 1. NORMATIVA

El fundamento normativo del presente protocolo está constituido por las siguientes normas:

- Código comunitario de conducta para combatir el acoso sexual de 27 de noviembre de 1991.
- Constitución Española de 29 de diciembre de 1978.
- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer de 1979.
- Criterio técnico 104/2021, sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en riesgos psicosociales.
- Criterio Técnico 69/2009 sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo.
- Directiva 2000/78/CE, de 27 de noviembre, sobre la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.
- Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.
- Ley 3/2016 de protección integral contra la LGTBIfobia y la discriminación por razón de orientación de identidad sexual en la comunidad de Madrid.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.
- Ley 5/2005 integral contra la violencia de género de la Comunidad de Madrid.
- Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, del Código Penal.
- Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil.
- Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del estatuto de los Trabajadores.
- Real Decreto Legislativo 1/2013 ley general de los derechos de las personas con discapacidad.
- 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.

## 2. OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

### 2.1 Objeto

El objeto del presente protocolo es definir las pautas que permitan identificar una situación de acoso en el entorno laboral, así como desarrollar las actuaciones necesarias para erradicar dicha situación así como minimizar las consecuencias garantizando en todo momento los derechos de las personas implicadas.

El presente Protocolo se basa en el principio de igualdad y no discriminación en el trabajo, así como en el derecho a la salud, seguridad y bienestar en el trabajo, de todos/as los que forman parte de Grupo AMÁS.

El Protocolo reúne las actuaciones necesarias para la investigación y análisis de los supuestos de acoso que puedan darse en la organización, así como determina el procedimiento a seguir para garantizar la prevención y la resolución de este tipo de casos.

### 2.2 Ámbito de aplicación

El presente protocolo se aplicará a todos/as los que conforman Grupo AMÁS, para garantizar la seguridad y salud laboral de cualquier miembro/a de Grupo AMÁS (usuarios/as, profesionales, voluntarios/as, familias…), a los que alcance el poder de dirección, asegurando por todos los medios a su alcance, la existencia de ambientes de trabajo exentos de riesgos para la integridad de los trabajadores/as.

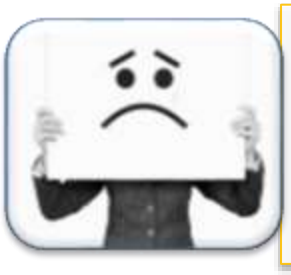
Asimismo, Grupo AMÁS asume la obligación de dar a conocer la política de la empresa para combatir el acoso y, en particular, la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto.

## 3. DEFINICIÓN DE LOS DISTINTOS TIPOS DE ACOSO

### 3.1 Acoso discriminatorio

Tipo de acoso que conlleva una conducta no deseada por parte del trabajador/a afectado que tenga como objetivo atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo, la cual puede estar relacionada con diferentes motivos de:

- Origen racial.
- Étnico.
- Religión.
- Convicciones.
- Edad.
- Orientación sexual.
- Discapacidad.



- Trato distinto e injustificado por edad, religión, orientación sexual, origen racial, discapacidad...: diferencias salariales, despido, denegación de permisos, modificación de condiciones laborales...
- Críticas e insultos.

### 3.2 Acoso Moral (mobbing)

Es una forma de violencia psicológica, que se fundamenta en una reiteración de conductas o comportamientos durante un período de tiempo, que se traducen en actos de humillación, descalificación o menosprecio, como consecuencia de los cuales se atenta emocionalmente contra la integridad de un trabajador/a desestabilizándole en su ámbito emocional y psicológico, pudiéndole ocasionar entre otros: estrés, ansiedad, pérdida de autoestima, frustración.

- Bromas y comentarios: que conlleven insulto, con caracter peyorativo, ofensivos, sobre la apariencia, menospreciantes...
- Gestos y sonidos humillantes.
- Intentar desacreditar la reputación profesional/personal o ridiculizarle/a.
- Impedir la comusicación con los demás, o dejarle/a de lado.

### 3.3 Acoso por razón de sexo

Cualquier comportamiento no deseado realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad creando un entorno intimidatorio, degradante y/u ofensivo. Se considerará en todo caso como acoso discriminatorio.

Además de ello se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, siempre que se actúe de buena fe.

- Tratos vejatorios por ser hombre/mujer.
- Bromas e insultos sexistas.
- Menospreciar las habilitades en su puesto de trabajo por ser hombre/mujer.
- Poner obstáculos a la hora de promocionar teniendo en cuenta criterios en razón de género.

### 3.4 Acoso sexual

Cualquier comportamiento, verbal, no 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. Se considerará en todo caso como acoso discriminatorio.

Dentro de este tipo podemos encontrarnos con:

- Acoso ambiental: Cuando a cambio de nada, a través de comportamientos de carácter sexual, se genera un entorno de trabajo con un ambiente intimidatorio, degradante u ofensivo para la persona a la que van dirigidos los mismos, pudiendo ocasionarle daños, mediante bromas, comentarios obscenos acerca de la apariencia física o de carácter sexual que puedan ofender. a condición afectada es el entorno, el ambiente de trabajo.

- Chantaje sexual: cuando el acoso se fundamenta a cambio de una determinada exigencia que repercute sobre el acceso de esta persona a la formación profesional, al trabajo, a la continuidad del trabajo, la promoción profesional, el salario, etc.

- Miradas y comentarios obscenos.
- Rozar, tocar, acariciar, besar…
- Agarrar buscando contacto físico no deseado.
- Agresión sexual.
- Intento de violación/violación.
- Amenazas de caracter sexual.

### 3.5 Ciberacoso

Cualquier acción efectuada mediante elementos electrónicos (internet, Smartphone, ordenador, redes sociales, etc.) a través de mensajes o comentarios de datos con contenido malintencionado, lo cual da lugar a una amenaza, humillación, hostigamiento u otro tipo de molestia hacia la persona que lo sufre, tanto dentro como fuera del trabajo.

Es una forma de acoso indirecto y no presencial, en la que el "ciberagresor" (persona que acosa), no tiene contacto con la víctima de manera directa, ya que no le ve.

- Correos electrónicos.
- Mensajes, WhatsApps.
- Redes sociales.

www.grupoamas.org

## 4. SUJETOS

El acoso puede darse en cualquier ámbito, y cualquier persona puede ser sujeto del mismo ya sea directamente o indirectamente en función de las acciones y actitudes llevadas a cabo o las sufridas por cada uno.

Puede darse:

- Entre compañeros/as, usuarios/as, voluntarios/as y/o profesionales externos.
- De un superior/a hacia un subordinado/a.
- De un subordinado/a hacia un superior/a.

Además de ello, cabe decir, que no solo hay una dualidad de sujetos, sino que pueden ser varias las personas que sufran o que ejerzan acoso (pueden ser varios compañeros/as los que lo sufran o que sean acosadores), pudiéndose dar en cualquier ámbito, y sobre cualquier género o edad.

### 4.1 Víctima

Cualquier persona puede ser víctima de acoso sexual laboral, sin embargo, hay una serie de sujetos, que son considerados más vulnerables debido a situaciones personales y características inherentes a la propia persona. Entre estos grupos destacan:

- Mujeres.
- Homosexuales, bisexuales o transexuales.
- Personas con responsabilidades familiares.
- Personas que acceden por primera vez al mercado laboral.
- Personas en edades de difícil acceso al mercado laboral.
- Personas que acceden a categorías que estén tradicionalmente ocupadas por personas del género opuesto.
- Personas inmigrantes o pertenecientes a minorías étnicas o religiosas.
- Personas con discapacidad.

### 4.2 Acosador/a

Es aquella persona o personas que ejercitan acciones o conductas constituyentes de acoso respecto a otra u otras en cualquier ámbito.

Cabe decir que no existe un único tipo de acosador, puesto que la forma de ser del mismo varía en función de la persona.

## 5. COMISIÓN INVESTIGADORA

Se creará una Comisión Investigadora paritaria con formación específica en materia de acoso que se encargará de aplicar el presente protocolo, y de comunicar a la dirección las conclusiones relacionadas con cualquier tipo de acoso en el ámbito de la empresa. La Comisión estará integrada por:

- Director/a de RRHH.
- Técnico del Servicio de Prevención Mancomunado.
- Delegado del Comité de Seguridad y Salud
- Personal delegado en la materia.

*En todo caso existirá una relación nominal actualizada en el Anexo 10.5.

Así mismo, cuando sean convocados/as para analizar una denuncia, podrá contar con una persona experta en materia de acoso que los asesore durante todo el procedimiento, aunque esta no tenga vinculación con Grupo AMÁS. No obstante, no se considera integrante de la investigación cuando no se proporcionan datos personales de las partes implicadas.

Los/as miembros integrantes de la Comisión Investigadora podrán ser sustituidos por otros/as miembros de la Institución con formación específica si se dan alguna de las siguientes incompatibilidades en relación a la persona denunciante o denunciada:

- Relación de parentesco por consanguinidad o afinidad.
- Relación de amistad o enemistad manifiesta con los mismos.
- Relación laboral por adscripción al mismo Proyecto, Programa o Departamento.

Dicha sustitución debe ser reflejada en acta con firma de todos los/as miembros de la Comisión Investigadora.

Por unanimidad de los/as miembros de la Comisión podrá reincorporarse a la misma cuando finalice el caso en el que estuviera involucrado, levantando el acta oportuna.

Quienes integren las Comisiones Instructoras se comprometen a observar secreto profesional, imparcialidad y respeto a todos los casos que traten en el seno de la Comisión Instructora, para ello deberán firmar un compromiso de confidencialidad como partes intervinientes en el proceso de tramitación y resolución de las denuncias (anexo 10.6). Los trabajos de la Comisión Instructora deberán garantizar siempre la intimidad y la dignidad de las personas involucradas.

## 6. PROCEDIMIENDO DE ACTUACIÓN

En el caso que un miembro de la organización sienta que está siendo objeto de acoso, o que lo sospeche sobre un sujeto/a con vinculación al Grupo AMÁS y con el fin de garantizar sus derechos de queja y a la confidencialidad, se establece el siguiente procedimiento de actuación.

La utilización del protocolo no impide la utilización paralela o posterior vías administrativas o judiciales.

### 6.1 Inicio de la denuncia

El procedimiento se inicia como norma general a partir de la presentación de denuncia a través del Canal de Denuncias AMÁS Responsable, aunque extraordinariamente por causas de incompatibilidad con las personas que gestionan el canal de denuncia o imposibilidad de llevarlo a cabo mediante el mismo será posible denunciar con la presentación de una solicitud de intervención, que en este protocolo denominaremos "denuncia física", se recoge modelo en el Anexo 10.2, que deberá estar accesible en el Dreams Maker y en los diferentes centros de trabajo. Dicho trámite extraoficial podrá ser llevado a cabo, si la persona trabajadora así lo decide, y a su elección, por un miembro de la representación de los/as trabajadores/as, por la persona que ostente el cargo superior inmediato o por una persona del Departamento de RRHH de la empresa.

Dicha denuncia física, debe ser entregada en un sobre cerrado y dentro del mismo el resto de documentos que se considere necesario aportar, con la finalidad de garantizar así la confidencialidad y el sigilo y evitar el mal uso de la información o victimización. Dicho sobre, debe ser entregada personalmente a los/as miembros de la comisión para iniciar el procedimiento investigación.

Una vez recibida la denuncia la Comisión, tras analizar la información recibida tendrá que mantener una primera toma de contacto con el/la denunciante, en el caso de que se conociera y no conste como "anónimo", en el plazo máximo de **5 días laborales**.

#### 6.1.1 Procedimiento previo

Tras el plazo máximo de 5 días que tiene la Comisión para ponerse en contacto con el/la denunciante, en el caso de que se conociera y no conste como "anónimo", se determinará lo siguiente:

1. La no admisión a trámite la denuncia porque lo planteado no pertenece al objeto del protocolo. En todo caso, deberá responderse por escrito a la persona denunciante, justificando y argumentando la no admisión de la denuncia.
2. En el caso de que la conducta no sea considerada como alguna tipología de acoso pero que pueda ser susceptible de provocar futuras situaciones de acoso, la comisión actuará según la fase de actuación, procedimiento previo.
3. En el caso de que la conducta sea considerada como alguna tipología de acoso, se dará paso a la apertura del procedimiento formal.

Por todo ello, el objetivo de este procedimiento previo es iniciar el protocolo de forma rápida y eficaz. En ocasiones, el hecho de manifestar a través del procedimiento previo al

www.grupoamas.org

presunto/a agresor/a las consecuencias ofensivas e intimidatorias que se generan de su comportamiento, es suficiente para dar solución al problema.

En el plazo mínimo imprescindible y como máximo en **1 mes** partir desde que se recibe la denuncia la Comisión Investigadora elaborará un informe con el resultado de la instrucción y con las actuaciones que se consideren convenientes, cerrando el proceso o dando paso al procedimiento formal.

Solamente en casos excepcionales, indispensable y levantando acta de la comisión se podrá ampliar el plazo, argumentando la misma.

El cierre del procedimiento implica la evaluación/revisión del protocolo con el objetivo de la mejora continua del mismo.

### 6.1.2 Procedimiento formal

En los casos en los que el procedimiento previo no resulte suficiente, bien por las circunstancias concretas o bien por haberse intentado sin éxito el procedimiento previo, se iniciará un procedimiento formal.

En este momento, la Comisión Investigadora decidirá la práctica de cuantas pruebas y actuaciones estime convenientes para el esclarecimiento de los hechos denunciados. En el proceso de recopilación de información, que deberá desarrollarse con la máxima rapidez, confidencialidad y sigilo, podría ser necesario proceder a entrevistar a los/as afectados/as (denunciante y denunciado/a) y en su caso a algunos testigos u otro personal de interés, si lo hubiere.

En ellas, tanto el/la denunciante como el/la denunciado/a podrán ser acompañados/as y asistidos, si así lo solicitan expresamente, por un/a representante sindical o legal.

En todo caso, la indagación acerca de la denuncia debe ser desarrollada con la máxima sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas, tanto denunciante como persona presuntamente acosadora y acosada.

Deben ser comunicados todos ellos/as sobre el deber de guardar confidencialidad sobre su intervención y sobre el procedimiento que se está desarrollando, teniendo que firmar un compromiso de confidencialidad (Anexo 10.7) pudiendo ser objeto de sanción el incumplimiento del mismo.

www.grupoamas.org

Para garantizar la protección de las personas implicadas en el proceso, y previa audiencia de las mismas, la Comisión Investigadora podrá adoptar las medidas o diligencias cautelares que estime necesario, con carácter provisional, con el único fin de evitar posibles mayores perjuicios.

Cuando la gravedad de las acusaciones o la complejidad del caso así lo requieran, únicamente la Comisión Investigadora, de manera facultativa, podrá solicitar la ayuda externa de un/a experto/a.

La instrucción concluirá con un informe, elaborado en el plazo mínimo imprescindible y como máximo de **2 meses** desde la presentación de la denuncia, en función de la complejidad del suceso denunciado. Solamente en casos excepcionales cuando así lo exija la correcta instrucción del expediente (por el número de personas afectadas, personal implicado, localización de pruebas, confección de informes o supuestos análogos) se podrá ampliar el plazo por el tiempo necesario para concluir la instrucción, justificándolo y levantando el acta correspondiente.

En el informe final se recogerán las conclusiones alcanzadas y la propuesta a los órganos competentes de medidas disciplinarias a adoptar.

Si se determina que existe acoso se adoptarán las medidas correctoras y sancionadoras oportunas que le sea de aplicación al acosador/a según el convenio colectivo, Estatuto de los Trabajadores y otras disposiciones legales.

En el supuesto del voluntariado será la persona responsable del proyecto de voluntariado, así como la dirección quienes determinen las medidas oportunas a aplicar en cada caso.

La resolución podrá recoger medidas dirigidas a la protección de la víctima del acoso, así como mecanismos de apoyo y acompañamiento a estas personas.

Las denuncias, falsos alegatos o declaraciones que se demuestren como no honestas o dolosas, podrán ser constitutivas igualmente de actuación disciplinaria.

El cierre del procedimiento implica la evaluación/revisión del protocolo con el objetivo de la mejora continua del mismo. Dicho cierre será notificado al Órgano Gestor del Canal de Denuncias AMÁS Responsable para uso exclusivo de registro y archivo del procedimiento. Sin que en ningún caso tenga acceso al contenido de la investigación e informe final.

## 7. PROTECCIÓN Y PREVENCIÓN

En el supuesto de que sea necesario, desde el inicio y hasta el cierre del procedimiento, una vez verificados los indicios de la existencia de acoso, se podrá cautelarmente determinar la separación de la víctima y del presunto acosador/a, así como otras medidas cautelares que se estimen oportunas.

Estas medidas, en ningún caso podrán suponer para la victima un perjuicio o menoscabo en las condiciones de trabajo.

Asimismo, Grupo AMÁS, se responsabiliza de:

a) Declarar su compromiso de erradicar todos los tipos de acoso y de difundir y divulgar el presente protocolo, a través de folletos, carteles, inforamás, etc., que permitan conocer de la existencia del protocolo y principales características.
b) Fomentar conductas de tolerancia cero a cualquier tipo de violencia en todos sus centros de trabajo.
c) Observar las medidas preventivas y recomendaciones recogidas en las correspondientes evaluaciones de riesgos laborales, especialmente en lo que al ámbito psicosocial se refiere.
d) Proporcionar información de la existencia del Protocolo frente al acoso y de la web donde lo podrán encontrar.
e) Formar en materia de acoso y asesoramiento a los coordinadores, dirección y preparadores laborales para que se les pueda realizar consultas y recibir asesoramiento informativo sobre el tema.
f) Informar de la existencia del protocolo contra todos los tipos de acoso en los manuales o sesiones de acogida.
g) Difundir el protocolo de forma adaptada a los diferentes colectivos y categorías laborales.
h) Sesiones de formación específica para las personas que van a participar en el proceso, y sesiones de formación general para toda la plantilla sobre los contenidos del protocolo y los procedimientos de actuación

www.grupoamas.org

## 8. REGIMEN DISCIPLINARIO Y SANCIONADOR

El régimen sancionador vendrá determinado por las conclusiones del informe final.

Si se determina que efectivamente se ha dado algún tipo de comportamiento/actitud que dé lugar a acoso, la Dirección de la Empresa impondrá la sanción que corresponda, atendiendo a los criterios de graduación de las sanciones.

El poder disciplinario de la Empresa está fundamentado en el artículo 66 del XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad. Según el artículo 64.a) del Convenio, se califica como falta grave *"cualquier actuación, aunque sea puntual, con personas con discapacidad que implique falta de respeto y de consideración a la dignidad de cada uno de ellos, siempre que no reúna condiciones de gravedad que merezca su calificación como muy grave"*. En cuanto al régimen de sanciones, la Dirección de la empresa impondrá, por faltas graves y muy graves cometidas por sus empleados las sanciones previstas en el artículo 66.b) y c), valorando en cada caso la gravedad de la falta cometida:

- Faltas graves:
  - Amonestación por escrito con conocimiento de los delegados del personal o Comité de Empresa.
  - Suspensión de empleo y sueldo hasta 15 días cuando exista reincidencia.

- Faltas muy graves:
  - Amonestación de despido.
  - Suspensión de empleo y sueldo hasta 60 días.
  - Despido.

Así mismo, el poder disciplinario de la Empresa se fundamenta en el artículo 58 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, considerándose en su artículo 54.2.c) que *"las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que traban en la empresa o a los familiares que convivan con ellos"*, así como en su artículo 54.2.g) que *"el acoso de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa"*, constituyen un incumplimiento contractual grave y culpable por parte del trabajador/a, lo que podrá facultar al empresario para ejercitar las facultades de despido disciplinario que la Ley le concede.

En el caso de los voluntario/as el régimen disciplinario se fundamentará en base a las medidas que determine el/la responsable del proyecto de voluntariado así como la dirección.

### 8.1 Circunstancias agravantes

A efectos de valorar la gravedad de los hechos y determinar las sanciones que, en su caso, pudieran imponerse, se tendrán como circunstancias agravantes aquellas situaciones en las que:

- La persona denunciada sea reincidente en la comisión de actos de acoso.
- Existan dos o más víctimas.

www.grupoamas.org

- Se demuestren conductas intimidatorias o represalias por parte de la persona agresora.
- La persona agresora tenga poder de decisión sobre la relación laboral de la víctima.
- La víctima sufra algún tipo de discapacidad física o mental.
- El estado psicológico o físico de la víctima haya sufrido graves alteraciones, médicamente acreditadas.
- El contrato de la víctima sea no indefinido, o que su relación con la empresa no tenga carácter laboral.
- Se ejerzan presiones o coacciones sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar con el objeto de evitar o entorpecer el buen fin de la investigación.
- Será siempre un agravante la situación de contratación temporal o en periodo de prueba e incluso como becario/a en prácticas de la víctima.

### 8.2 Denuncias falsas

Las denuncias o alegaciones que se demuestren falsas, no honestas, dolosas o calumniosas, las realizadas con la exclusiva finalidad de perjudicar a otras personas, obtener algún beneficio en el trabajo o eludir deberes laborales, se pondrán en conocimiento inmediato a la Dirección General, a los efectos disciplinarios que procedan, sin perjuicio de las restantes acciones que en Derecho pudieran corresponder.

# 9. ANEXOS

## 9.1 Lectura fácil.

## 9.2 Modelo denuncia física.

# DENUNCIA ACOSO

(Es obligatorio cumplimentar todos los apartados)

| | | | |
|---|---|---|---|
| PERSONA QUE COMUNICA LA DENUNCIA | ☐ PERSONA AFECTADA<br>☐ REPRESENTANTE TRABAJADORES/AS<br>☐ RECURSOS HUMANOS<br>☐ RESPONSABLE DIRECTO<br>☐ OTRO (indicar cual) _____ | TIPO DE ACOSO | ☐ DISCRIMINATORIO<br>☐ MORAL (MOBBING)<br>☐ POR RAZÓN DE SEXO<br>☐ SEXUAL<br>☐ OTRO (indicar cual) _____ |

**DATOS DE LA/EL DENUNCIANTE**

NOMBRE Y APELLIDOS: _____

DNI/NIE: _____ SEXO: ☐ HOMBRE ☐ MUJER

☐ TRABAJADOR/A ☐ USUARIO/A ☐ VOLUNTARIO/A ☐ PERSONAL EXTERNO

EMPRESA: _____

CENTRO: _____ PUESTO _____

CONTACTO: _____

**DATOS DE LA/EL DENUNCIADO/A**

NOMBRE Y APELLIDOS _____

☐ TRABAJADOR/A ☐ USUARIO/A ☐ VOLUNTARIO/A ☐ PERSONAL EXTERNO

EMPRESA: _____

CENTRO: _____ PUESTO: _____

**DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS**

**DOCUMENTACIÓN APORTADA**

| | | | |
|---|---|---|---|
| FECHA SOLICITUD | | FIRMA DE LA/EL DENUNCIANTE | |

## 9.3 Modelo documentación investigación.

**INFORME DE INVESTIGACIÓN**

CODIGO: PA- -20

**1) TOMA DE DATOS**

DATOS VÍCTIMA

NOMBRE Y APELLIDOS | DNI | TELÉFONO | EMAIL

EMPRESA | CENTRO AL QUE PERTENECE | PUESTO

RESPONSABLE DIRECTO | DNI | TELÉFONO | EMAIL

DATOS PRESUNTO ACOSADOR

PERTENECE A GRUPO AMÁS SI ☐ NO ☐

NOMBRE Y APELLIDOS | DNI | TELÉFONO | EMAIL

EMPRESA | CENTRO AL QUE PERTENECE | PUESTO

RESPONSABLE DIRECTO | DNI | TELÉFONO | EMAIL

DENUNCIA PRESENTADA

A TRAVÉS DE: CANAL AMAS RESPONSABLE ☐ DENUNCIA FÍSICA ☐ AÑO MES DÍA

MOTIVO DE LA DENUNCIA

DOCUMENTOS QUE APORTA

1.
2.
3.

**2) INVESTIGACIÓN**

RECEPCIÓN DE LA DENUNCIA EN LA COMISIÓN AÑO MES DÍA

¿EXISTE ACOSO? SI ☐ NO ☐ ¿DE QUE TIPO?

MEDIDAS CAUTELARES SI ☐ NO ☐

1.
2.
3.
4.

RESPONSABLES

1
2
3
4

¿PARTICIPACIÓN DE EXTERNO EXTERIOR? SI ☐ NO ☐ NOMBRE Y APELLIDOS EMPRESA TELÉFONO EMAIL

COMENTARIOS INVESTIGACIÓN

u.grupoamas.org

DOCUMENTO QUE SE APORTA

1.
2.
3.

## 3) PLAN DE ACCIÓN

| EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO | RESPONSABLE | PLAZO EJECUCIÓN (días) |
|---|---|---|
| | | |
| | | |
| | | |

| MEDIDAS CORRECTIVAS QUE SE PROPONEN | RESPONSABLE | PLAZO EJECUCIÓN (días) |
|---|---|---|
| | | |
| | | |
| | | |

## 4) PARTICIPANTES (NOMBRE Y FIRMA)

CIERRE INFORME DE INVESTIGACIÓN:

MIEMBRO COMISIÓN 1 | MIEMBRO COMISIÓN 2 | MIEMBRO COMISIÓN 3 | DELEGADO DE PREVENCIÓN

## 9.4 Modelo acta reunión

| | | |
|---|---|---|
| grupo amás | **ACTA DE REUNIÓN**<br>*"El respeto a cada uno/a es responsabilidad de todos/as"* | Hoja 1 de 1<br>Ed.01 |

| | |
|---|---|
| **REUNIÓN** | |
| **FECHA REUNIÓN** | |
| **ASISTENTES** | |
| ** Ver registro de firmas<br>•<br>• | |
| **ORDEN DEL DÍA** | |
| •<br>• | |
| **TEMAS TRATADOS Y ACUERDOS ADOPTADOS** | |
| 1.<br>2.<br>3.<br>4. | |
| **TEMAS PENDIENTES PARA LA PRÓXIMA REUNIÓN** | |
| •<br>•<br>• | |
| **PRÓXIMA REUNIÓN** | **Fecha:**<br>**Hora:**<br>**Lugar:** |
| **FIRMADO (**)** | |

## 9.5 Modelo designación de la comisión

V01

Madrid, __ de _____ de 20__

Doña Sonia Ramírez Martín, con DNI 501102206Z, actuando como Directora de Recursos Humanos de Grupo Amás.

# NOMBRAMIENTO

Mediante la presente el trabajador abajo firmante acepta de forma voluntaria su nombramiento como:

**MIEMBRO DE LA COMISIÓN INVESTIGADORA DEL PROTOCOLO ANTIACOSO**

Para llevar a cabo las tareas descritas en el protocolo de actuación y prevención del acoso en Grupo Amás comprometiéndose a:

- Salvaguardar el derecho a la intimidad tanto de denunciantes como de denunciados.
- Actuar con la debida confidencialidad ante toda queja en materia de acoso, así como en los procedimientos que se inicien al efecto.
- Comprometiéndose a acudir a las actividades formativas que la Empresa le imparta con el fin de que obtenga las suficientes habilidades para poder actuar según lo establecido en el Protocolo Antiacoso en Grupo Amás.

Sr. _____ con número de DNI _____

Como aceptación del nombramiento y acuse de recibo, se firma la presente comunicación.

Fdo. Sonia Ramírez Martín

Fdo. _____

## 9.6 Documento confidencialidad intervinientes en el proceso de tramitación y resolución de las denuncias.

V01

**COMPROMISO CONFIDENCIALIDAD DE LOS/AS INTERVINIENTES EN EL PROCESO DE DENUNCIAS**

**D/Dña.** ---------- con DNI ----------, profesional en categoría de ---------- ---------- de ----------, sito en ----------, ha sido requerida por parte de ---------- a una entrevista en fecha ---------- a raíz de la recepción de una queja formal efectuada a través del ---------- el día ---------- respecto a ----------, con la finalidad de objetivar, concretar y verificar la situación denunciada, el alcance y la gravedad de la misma.

En consecuencia, el/la trabajador/a se compromete a cumplir con las siguientes obligaciones:

- Garantizar la dignidad de las personas intervinientes y su derecho a la intimidad.
- Garantizar el tratamiento reservado y la más absoluta discreción respecto a los hechos puestos en conocimiento.
- Garantizar la más estricta confidencialidad y sigilo sobre el contenido de la entrevista mantenida.
- Velar por el cumplimiento de la prohibición de divulgar o transmitir a terceros cualquier tipo de información tratada o que pueda tener relación con la misma.

Que en base al conocimiento del procedimiento de actuación previsto en el "PROTOCOLO ANTIACOSO" de la Fundación AMÁS Social, se preservarán en todo caso las garantías previstas en el mismo en cuanto al respeto y protección de la intimidad y dignidad de las personas afectadas y la obligación de guardar una estricta confidencialidad y secreto profesional respecto a los datos de carácter personal de los que haya podido tener conocimiento, subsistiendo dicha obligación aún después de la finalización del mismo.

Por todo ello, la trabajadora

**DECLARA**

Su consentimiento para participar en la fase de entrevista del procedimiento descrito para la investigación de los hechos.

Así mismo, declara que ha sido informada de la responsabilidad disciplinaria en que podría incurrir por el incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas.

En Madrid, a ----- de ---------- de --------.

Firmado:
**D/Dña.** ----------

## 9.7 Documento confidencialidad intervinientes en el proceso de denuncias.

V01

**COMPROMISO CONFIDENCIALIDAD DE LOS/AS INTERVINIENTES EN EL PROCESO DE DENUNCIAS**

**D/Dña.** ---------- con DNI ----------, profesional en categoría de ---------- ---------- de ----------, sito en ----------, ha sido requerida por parte de ---------- a una entrevista en fecha ---------- a raíz de la recepción de una queja formal efectuada a través del ---------- el día ---------- respecto a ----------, con la finalidad de objetivar, concretar y verificar la situación denunciada, el alcance y la gravedad de la misma.

En consecuencia, el/la trabajador/a se compromete a cumplir con las siguientes obligaciones:

- Garantizar la dignidad de las personas intervinientes y su derecho a la intimidad.
- Garantizar el tratamiento reservado y la más absoluta discreción respecto a los hechos puestos en conocimiento.
- Garantizar la más estricta confidencialidad y sigilo sobre el contenido de la entrevista mantenida.
- Velar por el cumplimiento de la prohibición de divulgar o transmitir a terceros cualquier tipo de información tratada o que pueda tener relación con la misma.

Que en base al conocimiento del procedimiento de actuación previsto en el "PROTOCOLO ANTIACOSO" de la Fundación AMÁS Social, se preservarán en todo caso las garantías previstas en el mismo en cuanto al respeto y protección de la intimidad y dignidad de las personas afectadas y la obligación de guardar una estricta confidencialidad y secreto profesional respecto a los datos de carácter personal de los que haya podido tener conocimiento, subsistiendo dicha obligación aún después de la finalización del mismo.

Por todo ello, la trabajadora

**DECLARA**

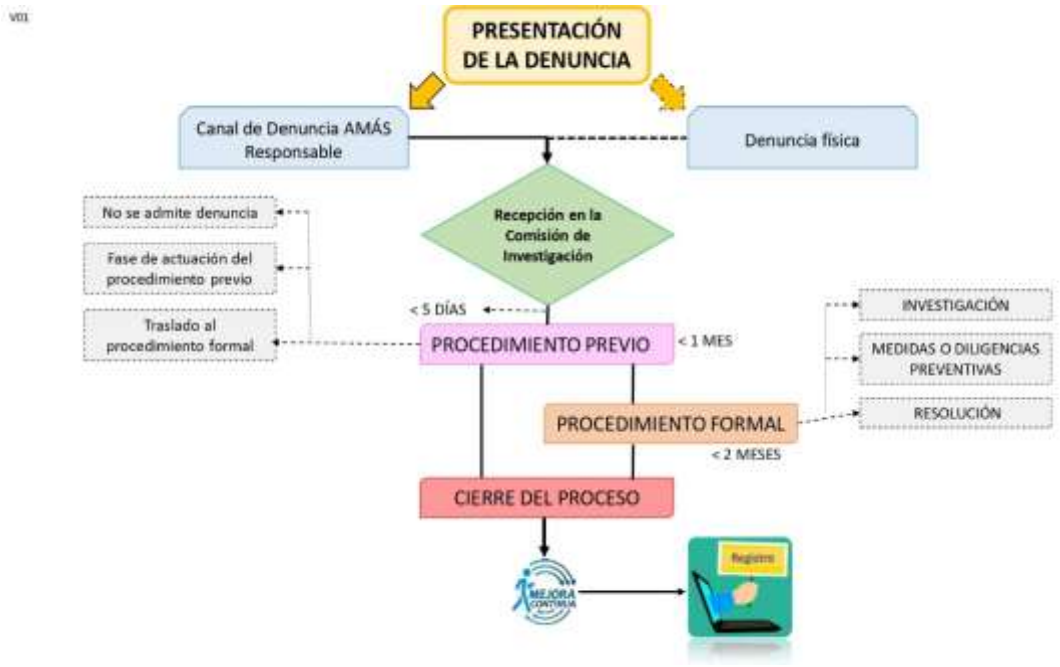
Su consentimiento para participar en la fase de entrevista del procedimiento descrito para la investigación de los hechos.

Así mismo, declara que ha sido informada de la responsabilidad disciplinaria en que podría incurrir por el incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas.

En Madrid, a ----- de ---------- de --------.

Firmado:
**D/Dña.** ----------

## 9.8 Flujograma



www.grupoamas.org

## 10. BIBLIOGRAFÍA

Además de la normativa referenciada en el apartado 2 del presenten protocolo, también alimenta el mismo los siguientes documentos:


- Acuerdo de 9 de mayo de 2017, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba expresa y formalmente el Acuerdo 19 de abril de 2017, de la Mesa General de Negociación de los empleados públicos de la administración de la Comunidad de Madrid, por el que se aprueba el Protocolo General de Prevención y Actuación frente a todos los tipos de acoso en el trabajo en la Administración de la Comunidad de Madrid y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella.
- COMISIÓN EJECUTIVA CONFEDERAL UGT: "Por un trabajo digno" *en depósito legal M-33450-2013*, diciembre 2013.
- CRUZ ROJA: "Acoso en el entorno laboral: Protocolo de actuación".
- FREMAP: "Conocer y sensibilizar para prevenir el acoso laboral. Nuevas estrategias".
- HERRAMIENTA DE APOYO Nº 9: "Acoso sexual y acoso por razón de sexo". Secretaría de Estado de servicios sociales e igualdad.
- INSTITUTO CANARIO DE SEGURIDAD LABORAL: "Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el trabajo". *Gobierno de Canarias*.
- INSTITUTO DE LA MUJER DE LA REGIÓN DE MURCIA: "Manual frente al acoso sexual en el ámbito laboral". *Instituto de la mujer de la Región de Murcia*.
- ROMERO DÍAZ-MECO, ALBA: "La delimitación del acoso sexual laboral y su diferenciación con otros tipos de acoso". Trabajo Fin de Máster asesoría jurídico laboral, Universidad Rey Juan Carlos (2018).
- SÁNCHEZ PÉREZ, J.: "El acoso sexual y su proyección en las relaciones laborales" *Revista de Información Laboral núm. 8/2015 parte Art. Doctrinal.* Editorial Aranzadi, S.A.U., Cizur Menor (2015)
- SUBDIRECCIÓN GENERAL PARA LA IGUALDAD EN LA EMPRESA Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES: "Manual de referencia para la elaboración de procedimientos de actuación y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo". *Secretaría de Estado de servicios sociales e igualdad.*