EMPRESA:
CONSELL ESPORTIU L'HOSPITALET

DOMICILIO SOCIAL:
C/ DIGOINE, 29
08901 HOSPITALET DE LLOBREGAT
BARCELONA

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE POSIBLES CONFLICTOS, SITUACIONES DE ACOSO (PSICOLÓGICO, SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, POR RAZONES IDEOLÓGICAS, ÉTNICAS Y/O PERTENENCIA A ORGANIZACIONES POLÍTICAS O SINDICALES) Y VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL TRABAJO.

FECHA ELABORACION: 29 de septiembre de 2021
FECHA ENTRADA EN VIGOR: .....
VIGENCIA HASTA: .....

prevengest

SERVICIO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES
Crta. De Collblanc, 129-131 Local · 08901 L'Hospitalet de Llobregat (Barcelona)
Tlf. 932 600 603 · Fax 932 600 604
prevengest@prevengest.com · www.prevengest.com

Nº REV	MOTIVO	FECHA	ELABORADO POR: SERVICIO DE PREVENCION AJENO	REVISADO Y APROBADO ACUSE DE RECIBO POR LA EMPRESA	ACUSE DE RECIBO POR REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES
0	EDICIÓN INICIAL	29 de septiembre de 2021	D./ Dª.: JUAN PABLO PARDO PRIETO TÉCNICO EN PREVENCION DE RIESGOS LABORALES.	D./Dª.: EDUARDO GALI VILANUEVA ADMINISTRADOR	D./Dª.: JORGE GARCIA YUSTE

INDICE

0. **INTRODUCCIÓN.**
1. **DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.**
2. **OBJETIVOS Y ÁMIBTO DE APLICACIÓN.**
3. **CONTEXTUALIZACIÓN Y ANTECEDENTES.**
4. **DEFINICIONES.**
5. **LEGISLACIÓN Y DOCUMENTACIÓN DE REFERENCIA.**
6. **PRINCIPIOS Y GARANTÍAS.**
7. **RESPONSABILIDADES.**
8. **MEDIDAS DE PREVENCIÓN.**
9. **PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.**
10. **OTRAS CONSIDERACIONES.**
11. **IMPLEMENTACIÓN.**

ANEXOS:

- **ANEXO 1: FORMULARIO DE DENUNCIA INTERNA.**
- **ANEXO 2: NOMBRAMIENTO DE LAS PERSONAS DE REFERENCIA.**
- **ANEXO 3: JUSTIFICANTE DE ENTREGA DEL PROTOCOLO A LOS TRABAJADORES.**
- **ANEXO 4: LISTADO PERSONAS DE REFERENCIA.**

0. INTRODUCCIÓN

Todas las empresas y entidades tienen la obligación legal de proteger la seguridad y salud de todo su personal. Debemos partir del hecho de que uno de los principales activos de cualquier organización es su personal, y por tanto es imprescindible garantizar sus derechos en todos los ámbitos. Esta obligación legal viene recogida en la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, sus modificaciones posteriores, y en el desarrollo reglamentario de ésta.

Uno de los ámbitos en el que es necesaria esta protección, es el relativo a los aspectos psicosociales. Los riesgos psicosociales, o también llamados organizacionales, son los que surgen como consecuencia de una relación nociva entre la organización del trabajo y el individuo. Los problemas que se pueden generar en esta relación pueden ser, entre otros: errores humanos (malentendidos, equivocaciones, incumplimiento de normas internas,...), estrés laboral (falta de ajuste entre el trabajador y las exigencias o demandas de su trabajo) y violencia en el trabajo (actos de estrés laboral que suponen además una agresión o amenaza física o psicológica).

En cualquier organización, la existencia de conflictos es algo esperable, bien por motivos de organización del trabajo, o bien por problemas interpersonales.

Si bien gran parte de estos conflictos se resuelven de forma más o menos satisfactoria, es posible que alguno de ellos se haga crónico pudiéndose generar situaciones de acoso.

Para las víctimas de acoso laboral las consecuencias son muy significativas: los síntomas físicos, mentales, y psicosomáticos están bien claros (estrés depresión, falta de autoestima, sentimientos de culpabilidad, fobias, trastornos del sueño, problemas digestivos, musculoesqueléticos...).

Pero no sólo afecta a la persona. El acoso laboral tiene consecuencias nefastas para la organización, pues afecta a la eficacia de la entidad, por el absentismo que implica, por la reducción de la productividad debido a la confusión mental y la falta de concentración.

La violencia sea cual sea su causa, afecta negativamente al trabajo. La ansiedad que produce hace que las personas que la sufren sean menos eficaces en el trabajo, abandonen en muchos casos su puesto y no se atrevan a denunciar por miedo a represalias o incomprensión, provocando un menor rendimiento y motivación. Estas situaciones favorecen la frustración, el absentismo y la menor productividad.

La impunidad del acoso por razón de género en el trabajo atenta al derecho a la seguridad y salud en el ambiente laboral, e impide el logro de la igualdad.

El objeto de este documento es poner en práctica políticas de prevención eficaces, para intentar evitar estas situaciones, definir procedimientos adecuados para solucionar el problema y tratar de evitar que se repitan este tipo de situaciones, caso que se produzcan.

1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

CONSELL ESPORTIU L'HOSPITALET a través de su Administrador/ Dirección General y tras haber sido consensuada con todos los trabajadores, establece la siguiente Declaración de Principios:

- Toda persona tiene derecho a realizar su actividad laboral libre de todo tipo de acoso, así como de cualquier discriminación prohibida en el ordenamiento jurídico, con especial atención, al acoso producido por razón de discapacidad, sexo, orientación sexual, religión, edad, raza u origen étnico. En definitiva, debe recibir un trato correcto, respetuoso y digno, que respete su intimidad y su integridad física y moral.
- Todo el personal de la empresa tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, y bajo la consideración de que todas las modalidades de acoso en el trabajo constituyen un riesgo psicosocial, la empresa dentro de sus obligaciones preventivas debe contribuir a identificarlos y eliminarlos.
- Considerando el acoso y la violencia como riesgo emergente en el ámbito laboral, la empresa 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.
- La empresa velará por el mantenimiento de un entorno laboral exento de riesgos y se compromete a adoptar las medidas necesarias de carácter organizativo, para prevenir la aparición de conductas de acoso y violencia por razón de género en relación con el personal que presta sus servicios en la misma.
- Con objeto de hacer posible la actuación ante cualquier tipo de conducta que pueda ser calificada como acoso, se desarrolla un protocolo de prevención y solución de conflictos en materia de acoso y violencia, en el que se salvaguardarán los derechos de los afectados en el necesario contexto de prudencia y confidencialidad.
- Toda persona que se considere objeto de conductas de acoso y/o violencia tiene derecho, sin perjuicio de las acciones administrativas y judiciales que le correspondan, a plantear una queja que sea dilucidada mediante este procedimiento previsto al efecto, con participación de los representantes de los trabajadores y de la propia empresa.
- La empresa reconoce la importancia de desarrollar acciones formativas e informativas que ayuden a prevenir conductas de acoso y violencia y permitan garantizar un entorno de trabajo saludable, libre de este tipo de conductas.

La empresa se compromete a preservar la dignidad de todas las personas que prestan en ella sus servicios, a adoptar medidas adecuadas y eficaces para prevenir, detectar y controlar conductas que pueden ser constitutivas de acoso en el trabajo y violencia por razón de género en el trabajo y a garantizar que estas medidas son conocidas suficientemente por todo el personal.

Este Protocolo prevé las dos dimensiones estratégicas fundamentales para conseguirlo: la prevención y la actuación frente a situaciones de acoso.

Para su implementación, es necesaria la implicación de todas las personas, de manera colectiva e individual, y cada una desde la responsabilidad y papel que ocupa, y que se desarrolla en el epígrafe "Derechos y Obligaciones" del presente documento.

2. OBJETIVOS Y ÁMBITO DE APLICACIÓN.

Los objetivos del presente Protocolo son:

1. Informar, formar y sensibilizar a todo el personal ante posibles conflictos, situaciones de acoso (psicológico, sexual, por razón de sexo, por razones ideológicas y/o pertenencia a organizaciones políticas o sindicales), discriminación ilícita y otras conductas inapropiadas en el entorno de trabajo.
2. Disponer del procedimiento de intervención y de acompañamiento con el fin de atender y resolver estas situaciones con la máxima celeridad y dentro de los plazos que establece el Protocolo.
3. Velar por un entorno laboral donde las mujeres y los hombres respeten mutuamente su integridad y dignidad.
4. Establecer las medidas preventivas necesarias con el fin de evitar que se produzcan situaciones de acoso.
5. Garantizar los derechos de trato justo y la confidencialidad de las personas afectadas.

Este Protocolo se aplica a todas las situaciones derivadas de cualquier actividad que tenga lugar en el entorno laboral de la empresa.

Es de aplicación a todas las personas trabajadoras de CONSELL ESPORTIU L'HOSPITALET y abarca la protección ante conductas de acoso producidas durante o a causa del desarrollo de la actividad laboral entre empleados/as y /o personas externas independientemente del vínculo que tengan con la empresa.

También se aplica por tanto a cualquier persona que, aunque bajo la dependencia de un tercero, lleve a cabo actividades o preste servicios en CONSELL ESPORTIU L'HOSPITALET.

Asimismo, el presente Protocolo es de aplicación a cualquier persona que hubiera pertenecido a la empresa, y que no ostente dicha condición, al haber finalizado su vinculación con ésta, siempre y cuando solicite la aplicación de este protocolo en el plazo máximo de un mes desde la fecha en la que finalizó la vinculación.

3. CONTEXTUALIZACIÓN Y ANTECEDENTES.

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido por las normativas internas e internacionales; no obstante, diversas realidades nos muestran que la igualdad plena en todos los ámbitos es, hoy por hoy, únicamente teórica.

Una de las manifestaciones más patentes de la desigualdad real que hay todavía en nuestra sociedad es la presencia del acoso sexual, el acoso laboral y la discriminación por razón de sexo, religión y etnia en el entorno laboral. Este fenómeno, además, atenta contra un número significativo de derechos fundamentales básicos de la persona: la libertad, la intimidad y la dignidad, la no discriminación por razón de sexo, la seguridad, la salud y la integridad física y moral.

Alcanzar entornos de trabajo productivos, seguros y respetuosos para todas las personas y combatir cualquier tipo de discriminación ha sido y es una prioridad y un compromiso activo y explícito de CONSELL ESPORTIU L'HOSPITALET.

Por este motivo se pone en marcha el proceso de difusión del presente Protocolo de actuación ante posibles conflictos, situaciones de acoso (psicológico, sexual, por razón de sexo, ideología, etnia) y violencia de género en el entorno laboral.

4. DEFINICIONES

En el ámbito de aplicación de este procedimiento, se establecen las siguientes definiciones:

- **Conflicto**: interacción de personas interdependientes que perciben oposición de intereses, objetivos y/o valores y que ven la otra parte como un obstáculo a sus metas cuando al menos una de las partes experimenta que la situación creada merma su derecho a la dignidad en el trabajo y tiene dificultad para defenderse de esta situación. No se considera conflicto aquellas situaciones aisladas, meramente ocasionales o derivadas de desencuentros razonables en una relación laboral.

- **Acoso psicológico en el trabajo**: riesgo laboral en el que se produce una 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 aquellas desde una posición de poder, no necesariamente jerárquica. Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud.

  A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitador, se considera que los comportamientos siguientes pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso sexual:
  - Ignorar, restringir o prohibir las posibilidades de comunicación con el resto de compañeros y compañeras.
  - No asignar trabajo o asignar trabajo por debajo de las funciones del puesto (o por exceso).
  - Minusvalorar y humillar al trabajador o trabajadora delante del resto de la plantilla.
  - Agresiones verbales o físicas, gritos e insultos.
  - Difamación profesional y/o personal.

- **Acoso sexual**: lo constituye cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico (aunque no se haya producido de manera reiterada o sistemática), no deseado, de índole sexual, que tenga como objeto o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de la persona o crearle un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto.

  Se puede producir entre compañeros o compañeras (acoso horizontal) o entre mando y subordinado/a (acoso vertical).

  A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitador, se considera que los comportamientos siguientes pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso sexual:
  - Difundir rumores, preguntar o explicar detalles sobre la vida sexual y las preferencias sexuales de una persona.
  - Hacer comentarios o bromas sexuales obscenas.
  - Hacer comentarios groseros sobre el cuerpo o la apariencia física.
  - Ofrecer o presionar para concretar citas comprometidas o para participar en actividades lúdicas no deseadas.
  - Hacer demandas de favores sexuales.
  - Hacer miradas lascivas al cuerpo.
  - Hacer gestos obscenos.
  - Hacer uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de Internet de contenido sexualmente explícito.

- Enviar cartas, notas o mensajes de correo electrónico de contenido sexual de carácter ofensivo.
- Hacer un acercamiento físico excesivo.
- Arrinconar; buscar deliberadamente quedarse a solas innecesariamente con una persona.
- Imponer el contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, hacer masajes no deseados).
- Forzar a la persona asediada a escoger entre someterse a los requerimientos sexuales o perder ciertos beneficios o condiciones de trabajo (chantaje sexual).
- Crear un ambiente intimidatorio, hostil u ofensivo a través de comentarios de naturaleza sexual, bromas, etc., con insistencia y repetición (acoso ambiental).

- **Acoso por razón de sexo**: lo constituye un comportamiento (continuo y sistemático) no deseado relacionado con el sexo de una persona con ocasión del acceso al trabajo remunerado, la promoción en el puesto de trabajo, el empleo o la formación, que tenga como propósito el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crearle un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

  Se puede producir entre compañeros o compañeras (acoso horizontal) o entre mando y subordinado/a (acoso vertical).

  A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitador, se consideran comportamientos susceptibles de ser acoso por razón de sexo, entre otros:

  - Tener actitudes condescendientes o paternalistas.
  - Decir insultos basados en el sexo y/o la orientación sexual de la persona trabajadora.
  - Tener conductas discriminatorias por razón de sexo.
  - Utilizar formas ofensivas de dirigirse a la persona.
  - Ridiculizar, despreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de una persona por razón de sexo.
  - Utilizar humor sexista.
  - Ignorar aportaciones, comentarios o acciones de una persona por razón de sexo.
  - Hacer chantaje sexual por razón de sexo.
  - Hacer acoso ambiental por razón de sexo

- **Violencia en el trabajo:** conducta abusiva, ejercida en el lugar de trabajo tanto por superiores jerárquicos como por iguales, que crea un ambiente laboral intimidatorio, hostil, humillante para la víctima y pone en peligro su puesto de trabajo o condiciona su carrera profesional.

- **Ciberacoso:** la acción de llevar a cabo amenazas, hostigamiento, humillación u otro tipo de molestias (insultos, ridiculizaciones, extorsiones, vacío social,...) realizadas por un/a trabajador/a contra otro/a trabajador/a por medio de tecnologías telemáticas de comunicación(soportes móviles o virtuales), de forma reiterada provocándole victimización, estrés emocional y rechazo social.

- **Acoso por razones ideológicas y/o por pertenencia a organizaciones políticas o sindicales**: acción destinada a discriminar, excluir o aislar a una persona por su pertenencia a una organización política o sindical, o por su adscripción ideológica.

- **Discriminación por razón de género, orientación sexual, religión y/o razones étnicas, ideológicas o por pertenencia a organizaciones políticas o sindicales**: comportamiento (continuo y sistemático)no deseado relacionado con el sexo, orientación sexual, género, religión o etnia de una persona con ocasión del acceso al trabajo remunerado, la promoción en el puesto de trabajo, el empleo o la formación, que tenga como propósito el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crearle un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante y ofensivo.
- **Denunciante**: trabajador o trabajadora que pone en conocimiento el comportamiento constitutivo de poder clasificarse como acoso.
- **Persona de referencia**: persona designada en la organización para la gestión del protocolo de actuación en caso de activación del mismo.

Las definiciones establecidas en este apartado **no constituyen una lista cerrada**, siendo posible la consideración de otros supuestos.

5. LEGISLACIÓN Y DOCUMENTACIÓN DE REFERENCIA.

- Ley 31/1995 de 8 de noviembre, sobre prevención de riesgos laborales.
- R.D. 39/1997 de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los servicios de prevención.
- R.D. 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.
- Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales.
- Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal.
- Ley 3/2007, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Guía de elaboración del protocolo para la prevención y abordaje del acoso sexual y por razón de sexo en la empresa elaborada por el Consejo de Relaciones Laborales de Catalunya – Comisión de Igualdad y del Tiempo de Trabajo de fecha abril de 2017.
- 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, emitido por la Subdirección General para la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva (Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad) de fecha junio 2015.
- Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación (modifica la Ley 3/2007)
- Ley 17/2020, de 22 de diciembre, de modificación de la Ley 5/2008, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista.

6. PRINCIPIOS Y GARANTÍAS.

Todo el procedimiento de intervención garantiza:

- Respeto y protección
  - Se actúa con respeto y discreción para proteger la intimidad y dignidad de las personas afectadas.
  - Las personas implicadas están acompañadas y asesoradas por una o varias personas de su confianza del entorno de la empresa.
- Imparcialidad
  - Deberá garantizarse en todo momento la imparcialidad y neutralidad de las personas que intervengan en la resolución de un caso.
  - Las personas implicadas directamente en el conflicto, o indirectamente, por ejemplo, por afinidad o subordinación a una de las partes, no podrán participar en el proceso.
  - Si la empresa no puede garantizar esa neutralidad con recursos propios deberá acudir a profesionales ajenos a la organización.
- Voluntariedad
  - Las vías de solución basadas en la negociación y la mediación estarán siempre sujetas a la participación voluntaria de las partes implicadas, las cuales podrán rechazar de inicio, y en cualquier momento del proceso, esta vía de solución.
- Confidencialidad
  - La información recopilada en las actuaciones tiene carácter confidencial.
  - Los datos sobre la salud se tratan de forma específica, y así se incorporan al expediente después de la autorización expresa de la persona afectada.
- Derecho a la información
  - Todas las personas implicadas tienen derecho a: información sobre el procedimiento, los derechos y deberes, sobre qué fase se está desarrollando, y según la característica, de la participación, del resultado de las fases.
- Apoyo de personas formadas
  - La empresa cuenta con la participación de personas formadas en la materia durante todo el procedimiento.
- Diligencia y celeridad
  - El procedimiento informa sobre los plazos de resolución de las fases, para conseguir celeridad y la resolución rápida de la denuncia.
- Trato justo
  - Se garantiza la audiencia imparcial y un tratamiento justo a todas las personas implicadas.
  - Todas las personas que intervengan en el procedimiento actúan de buena fe en la investigación de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.
- Protección ante posibles represalias
  - Ninguna persona implicada debe sufrir represalias por la participación en el proceso de comunicación o denuncia de una situación de acoso.
  - En los expedientes personales solo se deben incorporar los resultados de las denuncias investigadas y probadas.
- Colaboración
  - Todas las personas que sean citadas en el transcurso del procedimiento tienen el deber de implicarse en este y de prestar su colaboración.
- Medidas cautelares
  - Si durante el procedimiento y hasta el cierre hay indicios de acoso, las personas encargadas de las diferentes fases de intervención pueden proponer a la

dirección de la empresa adoptar medidas cautelares (ejemplos: cambio de puesto de trabajo, reordenación del tiempo de trabajo, permiso retribuido...).
    - Estas medidas no han de suponer, en ningún caso, un menoscabo de las condiciones de trabajo y/o salariales de la persona asediada y han de ser aceptadas por esta.
- Vigilancia de la salud
    - Las personas que perciben una situación de acoso con efectos sobre la salud pueden solicitar la atención, orientación e informe médico de vigilancia de la salud a través del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.
    - Si se produce un daño para la salud que genera una baja médica y se constata la vinculación entre el acoso y la baja médica de la persona afectada, esta baja médica se debe considerar como accidente de trabajo.

7. RESPONSABILIDADES.

- **Persona de referencia:**
    - Gestionar los casos de denuncias de posible situación de acoso.
    - Coordinar las fases del protocolo de actuación.
    - Garantizar la confidencialidad de los casos durante todo el proceso de investigación.
    - Disponer de la formación específica y adecuada para ejercer como persona de referencia.

- **Dirección:**
    - Garantizar el derecho de las personas trabajadoras en la relación laboral:
        - a no ser discriminadas sexualmente o por razón de sexo.
        - a la integridad física o psíquica y a una adecuada política de seguridad e higiene.
        - al respeto a su intimidad y a la consideración debida a su dignidad.
    - Promover un contexto y entorno laboral que evite el acoso.
    - Arbitrar procedimientos específicos para la prevención del acoso.

- **Personas trabajadoras:**
    - Todas las personas trabajadoras tienen el derecho a un entorno de trabajo saludable y a no sufrir acoso.
    - Todo el mundo tiene la obligación de tratar con respeto a las personas cuando se active una denuncia y de cooperar en la investigación de una posible denuncia de acoso.
    - Comunicar cualquier comportamiento o situación de acoso que detecte.

- **Representantes de los trabajadores:**
    - Contribuir a prevenir el acoso dentro del ámbito laboral.
    - Colaborar en la difusión y sensibilización sobre el acoso.
    - Asistir al denunciante si así lo solicita durante las fases del protocolo de actuación.

8. MEDIDAS DE PREVENCIÓN.

- Llevar a cabo acciones de sensibilización, de información y formación que incluyan sesiones formativas periódicas para la prevención del acoso, a todo el personal.
- Dentro de dichos planes de formación, incluir formación específica para directivos, supervisores y encargados con el fin de que sepan cómo actuar ante una situación de acoso, así como una formación específica para la persona designada como persona de referencia.
- Implantar un procedimiento efectivo (Protocolo) para hacer frente a las comunicaciones y denuncias.
- Facilitar la difusión del Protocolo de actuación en caso de acoso a toda la plantilla.
- Realizar periódicamente la evaluación de riesgos psicosociales con el fin de mejorar aquellas condiciones de trabajo relacionadas con los factores psicosociales en todos los puestos de trabajo, a través de la planificación y adopción de medidas preventivas y/o correctoras que se consideren oportunas en función de las necesidades y conclusiones que se deriven de dicha evaluación.
- Facilitar estilos de gestión y liderazgo participativos, que estimulen la cohesión grupal y favorezcan el flujo de información entre las personas trabajadoras.
- Estar atentos a los posibles indicios de situaciones de acoso y actuar preventivamente en su detección.
- Hacer el seguimiento, control y evaluación del procedimiento implantado.
- Implementar una política de medidas disciplinarias como medida complementaria.

9. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.

Cuando se produce una situación de acoso en el entorno laboral, se activa el presente protocolo que se desarrolla en las siguientes fases:

- **FASE 1:** Comunicación y asesoramiento.
- **FASE 2:** Denuncia interna e investigación.
- **FASE 3:** Resolución.

9.1. FASE 1: Comunicación y asesoramiento.

Toda persona incluida en el ámbito de aplicación de este protocolo podrá presentar de forma directa, o a través de un representante, un escrito ante la persona de referencia, comunicando la posible existencia de una situación de conflicto interpersonal.

Además, como medio de detección temprana de posibles situaciones de acoso y/o violencia de género en el trabajo o para mejoras / sugerencias en estos temas, los trabajadores también podrán usar el formulario de denuncia interna (anexo 1).

El objetivo de esta fase es **informar, asesorar y acompañar a la persona asediada y preparar la fase de denuncia interna e investigación**, si procede.

Esta fase tiene una duración máxima de 3 días laborables, se inicia con la comunicación de la percepción o sospecha de acoso que pone en marcha las actuaciones de comunicación y asesoramiento y es la que activa en sí el Protocolo de actuación.

La comunicación la puede hacer:

- La persona afectada.
- Cualquier persona o personas que adviertan una conducta de acoso.

Esta comunicación se presenta a la persona de referencia y se puede hacer mediante escrito o utilizando el formulario de denuncia interna, mediante correo electrónico o conversación directa con un supervisor de confianza, con los representantes de los trabajadores, con la dirección o directamente con la persona de referencia; en cualquier caso, la comunicación debe hacerse llegar a la persona de referencia como persona responsable de gestionar la posible situación de acoso.

Recibida la comunicación, el escrito o el formulario de denuncia interna, la persona de referencia, resolverá sobre la admisión a trámite de la denuncia. Podrá solicitar asesoramiento técnico, siempre que sea relacionado con el ámbito Psicosocial, al Servicio de Prevención Ajeno (en adelante SPA).

En el caso de que no se admita a trámite, deberá emitir una resolución motivada que de explicación a las razones por las cuales no se admite.

De esta fase previa se pueden derivar tres resultados:

- Que la persona afectada decida presentar denuncia.
- Que la persona afectada decida no presentar denuncia y la persona de referencia, a partir de la información recibida, considere que hay alguna evidencia de la existencia de una situación de acoso. En este caso, lo pondrá en conocimiento de la empresa, respetando el derecho a la confidencialidad de las personas implicadas, a fin de que la

empresa adopte medidas preventivas, de sensibilización y/o formación, o las actuaciones que considere necesarias para afrontar los indicios percibidos.

- Que la persona afectada decida no presentar denuncia y la persona de referencia, a partir de la información recibida, considere que no hay evidencias de la existencia de una situación de acoso. En este supuesto, se debe cerrar el caso, y no se debe hacer ninguna otra acción.

9.2. FASE 2: Denuncia interna e investigación.

En los casos en los que la denuncia interna recibida se admita a trámite, la persona de referencia deberá convocar una Comisión de Investigación, formada por:

- La persona de referencia.
- El propio empresario o un representante de la empresa.
- El propio trabajador o un representante nombrado por éste.
- En su caso, cuantas personas soliciten participar.

La persona de referencia hará las veces de Presidente de la Comisión y promoverá una mediación entre ambas partes, aplicable únicamente en las situaciones en que no se trate de una denuncia por una situación de acoso sexual. En el caso de que esta mediación no logrará resultados satisfactorios para ambas partes, procederá al análisis de la situación.

El nombramiento de la persona de referencia se registrará según formato del anexo 2.

La Comisión de Investigación tendrá como misión analizar la situación planteada, emitiendo un informe en el que se recojan, entre otros aspectos, las recomendaciones necesarias, en el caso de que se considere oportuno. Para ello, podrá contar con el asesoramiento y la participación del SPA (siempre que sea relacionado con el ámbito Psicosocial) y con la Comisión de Resolución de Conflictos Interpersonales.

Durante la mediación y el análisis del conflicto, se podrá contar cuando sea necesario, con el asesoramiento técnico de las siguientes personas:

- Médico/a responsable de la vigilancia de la salud del correspondiente SPA.
- Técnico/a de Prevención de Riesgos Laborales, en la especialidad de Ergonomía y Psicosociología Aplicada, del SPA.
- Cualquier otra persona que cuente con una especial cualificación para la resolución del conflicto, ya sea de la empresa, o de cualquier otra entidad externa previa aprobación de todos los miembros participantes (colegios profesionales, Instituto de Seguridad e Higiene en el trabajo, Instituto de la Mujer, etc.).

Esta Comisión ejercerá sus funciones con total independencia, y no dependerá de ningún órgano de gobierno de la empresa.

Todos los empleados de la empresa tienen obligación de colaborar en los procesos que se desarrollen, facilitando cuanta documentación e información sea necesaria, debiendo guardar sigilo profesional sobre la materia.

9.3. FASE 3: Resolución.

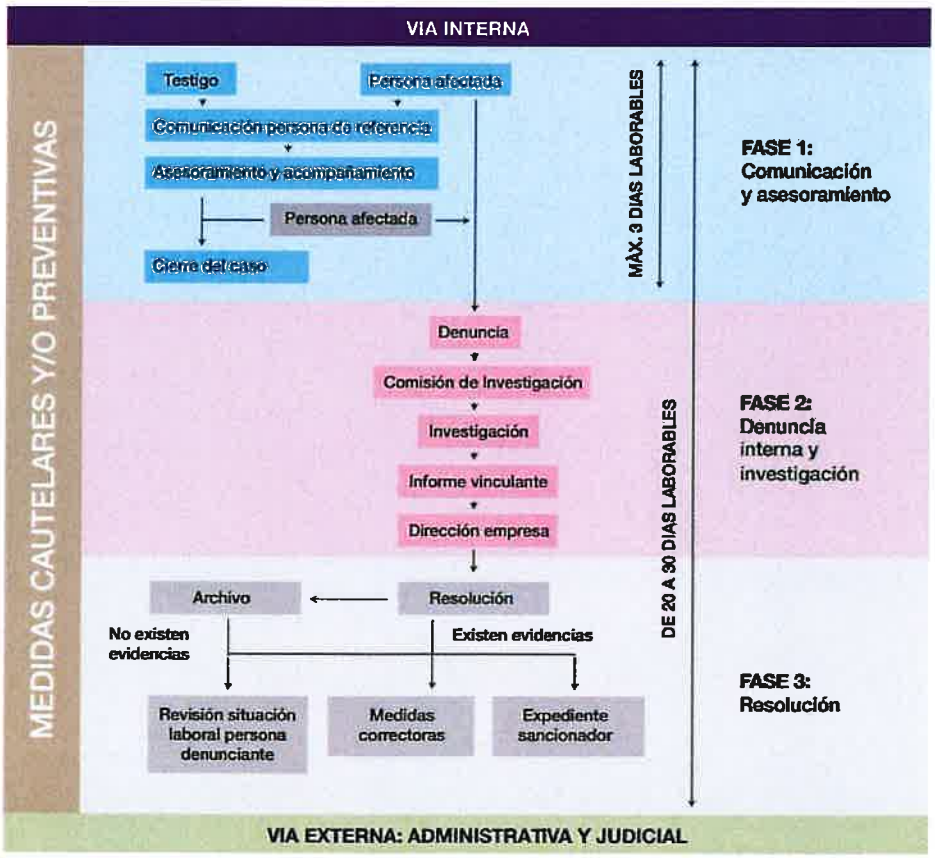
La persona de referencia, como Presidente de la Comisión, convocará las reuniones que sean necesarias para la resolución del conflicto, pudiendo citar a las partes interesadas.

Para el análisis de la situación se practicarán cuantas pruebas de carácter documental y testifical sean necesarias. Esta Comisión podrá solicitar cuanta documentación sea necesaria para el análisis de la situación.

En un plazo máximo de 30 días hábiles desde la admisión a trámite de la denuncia, deberá emitir un pronunciamiento sobre la situación planteada, realizando cuantas recomendaciones considere pertinentes para la solución del conflicto. Este pronunciamiento se remitirá a las partes interesadas.

El empresario será la persona competente para dar las instrucciones para cumplir con las recomendaciones realizadas. En el caso de que no se estime oportuno implantar las medidas recomendadas, comunicará esta situación a la Comisión de Investigación.

La Comisión de Investigación recibirá información y realizará un seguimiento del cumplimiento efectivo de acciones y /o las sanciones impuestas que procedan en los supuestos de acreditados de acoso, violencia, etc.



10. OTRAS CONSIDERACIONES.

Toda la información relativa a este procedimiento en materia de riesgos psicosociales se manejará de modo que se proteja el derecho a la intimidad de todas las personas implicadas, y se exigirá el deber de sigilo a todo el personal que haya participado en este procedimiento.

El tratamiento de los datos de carácter personal generados en este procedimiento se regirá por lo establecido en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal.

Este procedimiento no sustituirá, interrumpirá, ni ampliará los plazos para las reclamaciones y recursos establecidos en la normativa vigente ante otros órganos administrativos o jurisdiccionales.

La aplicación del protocolo se suspenderá tan pronto se tenga conocimiento de la existencia de cualquier procedimiento administrativo o judicial sobre el mismo tema.

Si en cualquier momento del procedimiento se apreciara la existencia de indicios que pudieran ser constitutivos de delito, la Comisión lo pondrá en conocimiento del empresario, para su traslado al Ministerio Fiscal. Asimismo, en el caso de que se apreciará la posible existencia de cualquier tipo de falta disciplinaria, se pondrá en conocimiento del empresario, para la adopción de las medidas oportunas.

11. IMPLEMENTACIÓN.

El empresario será el responsable de la implantación del presente procedimiento de trabajo.

Para ello designará el personal de la empresa que se requiera en cada situación y asegurará los medios y recursos para la implantación efectiva del mismo según el siguiente calendario / cronograma:

Tarea	Período implantación
REALIZACIÓN DEL PROTOCOLO Y ESTABLECIMIENTO DE LA DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS	15 DIAS
DIFUSIÓN A LOS TRABAJADORES/AS	1 MES
FORMACIÓN A LOS TRABAJADORES/AS	1 MES
SEGUIMIENTO / REUNIONES	PERIÓDICO (por ejemplo, cada 3 meses) Y SIEMPRE QUE SE REQUIERA POR ALGUNA DE LAS PARTES O SEA NECESARIO

ANEXO 1: FORMULARIO DE DENUNCIA INTERNA

EMITIDO CON FECHA:
DENUNCIANTE:
PUESTO DE TRABAJO:

DATOS DE LA PERSONA DENUNCIADA:

RELATO DE LOS HECHOS:

NOMBRE DEL COMUNICANTE: Empresa: Fecha: Firma:	NOMBRE DEL RECEPTOR: Empresa: Fecha: Firma:	NOMBRE DEL RECEPTOR: Empresa: Fecha: Firma:

ANEXO 2: NOMBRAMIENTO DE LAS PERSONAS DE REFERENCIA

EMPRESA: CONSELL ESPORTIU L'HOSPITALET

CENTRO DE TRABAJO:

D. MARÍA TERESA REVILLA SÁNCHEZ con DNI 36567345 J como representante de la empresa CONSELL ESPORTIU L'HOSPITALET comunica a D. ANTONIO JUAN CUBERTA LLOBET con DNI 46.042.112-D su designación como PERSONA DE REFERENCIA TITULAR y a D. EDUARDO GALÍ VILLANUEVA con DNI 44178629 E su designación como PERSONA DE REFERENCIA SUPLENTE.

Su función es la de:

→ Atender cuantas denuncias internas sean llevadas a cabo por los trabajadores referentes a conflictos laborales internos, estimando o desestimando la procedencia de dichas denuncias.

→ Convocar la Comisión de Investigación en los casos en los que estime procedente la denuncia recibida.

→ Participar como mediador en la resolución de conflictos surgidos en el ámbito laboral por lo que a los aspectos psicosociales de éste se refiere.

Rogándole firme el presente documento como acuse de recibo y aceptación de la designación.

REPRESENTANTE EMPRESA

FECHA: 29/09/2021

36567345J MARIA TERESA REVILLA (R: G60223377)

Firmado digitalmente por 36567345J MARIA TERESA REVILLA (R: G60223377)
Fecha: 2022.10.14 12:06:10 +02'00'

FDO: Doña María Teresa Revilla Sánchez

DESIGNADO POR EMPRESA.

FECHA: 29/09/2021

FDO: D. Antonio Juan Cuberta Llobet

DESIGNADO POR EMPRESA.

FECHA: 29/09/2021

FDO: D. Eduard Galí Villanueva

ANEXO 3: JUSTIFICANTE DE ENTREGA DEL PROTOCOLO A LOS TRABAJADORES

En base a nuestro Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales, se entrega el PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE POSIBLES CONFLICTOS, SITUACIONES DE ACOSO Y VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL TRABAJO de fecha ..... de la empresa CONSELL ESPORTIU L'HOSPITALET a los trabajadores abajo firmantes, los cuales se comprometen a conocerlo y respetarlo.

NOMBRE Y APELLIDOS	D.N.I.	FECHA	FIRMA: (RECIBÍ)
EDUARDO BAJO VILLANUEVA	44175262E	29/9/21	
JORGE GARCIA YUSTE	35450070-P	29/9/21	
MARIANO GARCIA BERMEJO	38084550-T	29/9/21	
MARINA MARTOS PORTILLO	46483247-V	29/9/21	
DAVID SANCHEZ LORENTE	46970187-K	29/9/21	

ANEXO4: LISTADO PERSONAS DE REFERENCIA

En el siguiente listado se pone a disposición de todos los trabajadores la información relativa a las personas designadas como persona de referencia titular y persona de referencia suplente, actualizado con la fecha de su nombramiento de modo que conozcan en todo momento a quién pueden dirigir sus consultas relativas a la aplicación del presente protocolo.

DATOS DE LA PERSONA DE REFERENCIA

Antonio Juan Cuberta Llobet **EMAIL DE CONTACTO:** cubertaoficina@gmail.com

DATOS DE LA PERSONA DE REFERENCIA SUSTITUTA

Eduad Gali Villanueva **EMAIL DE CONTACTO:** edugali@cehospitalet.org