



# **PROTOCOLO ANTIACOSO**

## **V-2 COMPLEMENTOS AUXILIARES S.A**

**PROCEDIMIENTO EN SITUACIONES DE DENUNCIA DE ACOSO MORAL, SEXUAL O POR  
RAZÓN DE SEXO**

## **PROTOCOLO ANTIACOSO V-2 COMPLEMENTOS AUXILIARES S.A.**

### **PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA PARA SITUACIONES DE ACOSO MORAL, SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO**

#### **1. PRINCIPIOS FUNDAMENTALES**

Conscientes de la necesidad de proteger los derechos fundamentales de la persona y, especialmente, su dignidad en el ámbito laboral, V-2 Complementos Auxiliares S.A., en un rotundo compromiso con la normativa nacional y comunitaria, reconoce la necesidad de prevenir conductas de acoso en el trabajo, imposibilitando su aparición y, en su caso, erradicando todos aquellos comportamientos y factores organizativos que pongan de manifiesto conductas de acoso en el ámbito laboral.

La Dirección de V-2 Complementos Auxiliares S.A. dentro de sus Políticas de Recursos Humanos tiene como objetivo garantizar, con todas las medidas a su alcance, un entorno laboral donde se respete la dignidad y libertad sexual de la persona como derecho fundamental.

Situaciones de acoso, ya sea moral, sexual o por razón de sexo repercuten en la salud de los trabajadores/as generando riesgos psicosociales que perjudican el estado de bienestar físico, psíquico y social de la persona, suponiendo añadidamente graves repercusiones para la organización, ya que un trabajador/a que sufre cualquier tipo de acoso en el trabajo perderá el verdadero valor añadido a su actividad laboral.

Como cumplimiento de la Directiva Europea 2000/78/CE sobre igualdad de trato en el empleo y la ocupación se ha visto modificada la legislación laboral para impedir la discriminación en el trabajo, incluyendo el acoso moral (“mobbing”) y la no discriminación por orientación sexual. Asimismo, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH) vino a transponer a nuestro ordenamiento jurídico lo relativo a los conceptos de acoso sexual y acoso por razón de sexo establecidos por la Directiva 2002/73/CEE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y promoción profesionales y a las condiciones de trabajo.

El Estatuto de los Trabajadores contiene, a partir de la promulgación de la LOIEMH en marzo de 2007, una referencia explícita a ambos tipos de acoso. Según el nuevo art. 4.2 e) del E.T., los trabajadores tiene derecho “al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo”.

Por otra parte, el art. 54.2 g) del E.T. incluye, entre las causas de despido disciplinario, “El acoso por razón 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.”

No podemos olvidar que tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo se consideran, en todo caso, discriminatorios (art. 7.3 LOIEMH), y que el derecho a la igualdad es uno de los derechos fundamentales que recoge nuestra Constitución (art. 14 CE), en congruencia con la numerosa legislación internacional al respecto.

También es necesario recordar que la Directiva Europea 2006/54/CE establece la implementación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en el ámbito del empleo y ocupación.

Además, la LOIEMH establece expresamente que las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten 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. Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación (Art. 48.1 LOIEMH).

El presente protocolo tiene como objeto el establecimiento de compromisos por parte de V-2 Complementos Auxiliares S.A. en orden a la información, prevención, 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.

Consciente de que la mejorar de las condiciones de trabajo repercuten tanto en la productividad como en el clima laboral, y considerando que las conductas constitutivas de acoso no perjudican únicamente a los trabajadores directamente afectados, sino que repercuten igualmente en su entorno más inmediato y en el conjunto de la empresa, V-2 se compromete a prevenir los comportamientos constitutivos de acoso y afrontar las quejas que puedan producirse, de acuerdo a los siguientes principios:

- Toda persona tiene derecho a recibir un trato correcto, cortés, respetuoso y digno, 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 y ofensivos.
- Los trabajadores/as de V-2 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.
- V-2 velará por el mantenimiento de un entorno laboral exento de riesgos y se compromete a adoptar las medidas necesarias, tanto organizativas como de formación e información, para prevenir la aparición de conductas de acoso 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 acoso, la empresa se compromete a establecer un procedimiento de solución de conflictos en materia de acoso, de libre acceso, en el que se salvaguardarán los derechos de los afectados en el necesario contexto de prudencia y confidencialidad, de forma que se establecerá una actuación mediadora que será dilucidada de forma sumaria por los cauces previstos en el presente Protocolo. Dichos procedimiento no sustituirá, ni interrumpirá, ni ampliará los plazos en las acciones administrativas o judiciales que pudieran corresponder en orden a la normativa vigente; de forma que se suspenderán las actuaciones del procedimiento recogido 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.
- Los trabajadores que se consideren objeto de conductas de acoso tienen derecho, sin perjuicio de las acciones administrativas y judiciales que les correspondan, a plantear una queja que sea estudiada informalmente o a través del procedimiento previsto al efecto de la Comisión de Igualdad.
- V-2 reconoce la importancia de desarrollar acciones formativas e informativas que ayuden a prevenir conductas de acoso y permitan garantizar un entorno de trabajo saludable, libre de este tipo de conductas.

## 2. ¿QUÉ ENTENDEMOS POR ACOSO MORAL, SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO?

- **ACOSO LABORAL O ACOSO MORAL EN EL TRABAJO (“MOBBING”)**

“Comportamiento negativo entre compañeros/as o entre superiores o inferiores jerárquicos a causa del cual el afectado es objeto de acoso y ataque sistemático durante mucho tiempo de manera directa o indirecta, de parte de una o varias personas con el objeto y/o efecto de hacerle el vacío” (U.E. 14/05/2001).

Se trata, en definitiva, de la acción de hostigamiento hacia un trabajador con la finalidad de producir miedo, terror, desprecio o desánimo; es una violencia psicológica injustificada a través de actos negativos y hostiles en el ámbito laboral por parte de otro u otros compañeros, superiores o subalternos. Violencia que se produce de forma sistemática y recurrente durante un tiempo prolongado.

## 1. Tipos de acoso moral

### 1.1. Acoso vertical

- 1.1.1. *Descendente:* Presión ejercida por un superior/a sobre uno o varios subordinados/as.
- 1.1.2. *Ascendente:* Presión ejercida por un trabajador/a o grupo de trabajadores/as sobre un superior jerárquico.

### 1.2. **Acoso horizontal:** Presión ejercida por un trabajador/a o grupo de trabajadores/as sobre un compañero/a.

## 2. Conductas relacionadas con el acoso moral

- ✓ Actitudes que intentan impedir que el trabajador/a se exprese:
  - 1. No permitir al trabajador que se exprese.
  - 2. Criticar la vida privada.
  - 3. Hacer llamadas telefónicas reiteradas para cualquier asunto.
  - 4. Amenazar verbalmente o por escrito.
  - 5. No hablarle.
  - 6. Asignar un puesto de trabajo que le aleje y le aisle de sus compañeros.
  - 7. Impedirle las relaciones personales con sus compañeros.
- ✓ Descrédito del trabajador/a frente a sus compañeros:
  - 1. Murmurar y calumniar o lanzar rumores sobre el trabajador/a.
  - 2. Ridiculizar o reírse del trabajador/a.
  - 3. Burlarse de su vida privada, sexo o religión.
  - 4. Dirigirse al trabajador/a con gritos o tono intimidatorio.
- ✓ Desacreditar el trabajo:
  - 1. No confiarle tarea y/o acusarle de no realizar su trabajo.
  - 2. Privar de ocupación y vigilar que no pueda encontrar alguna ocupación.
  - 3. Exigir tareas innecesarias, absurdas o inútiles.

4. Dar tareas muy inferiores a sus competencias, apartando al trabajador/a de sus funciones de responsabilidad.
5. Ocasionar desperfectos en sus bienes, trabajo, taquilla, etc.
6. Insistir continuamente en que hace su trabajo mal o no lo hace.
7. Privar al trabajador/a de información básica para el desempeño adecuado de sus tareas.

Algunos de estos comportamientos no son muy significativos, sino que es su repetición y su intencionalidad de hacer daño a una persona lo que constituye el mobbing o acoso moral. En general, son comportamientos verbales o conductuales encaminados a desestabilizar psíquicamente a la persona.

- **ACOSO SEXUAL**

“Es la situación en la que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, no deseado, de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo” (Directiva 2002/73/CE).

Son conductas de contenido sexual aquéllas que tengan como propósito o como resultado atentar contra la dignidad de una persona, sin necesidad de que haya intención.

1. **Tipos de acoso sexual**

- 1.1 **Chantaje sexual:** Se fuerza a una persona a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales o perder o ser perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo. Se trata de un abuso de autoridad, de tal modo que se produce una situación en la que la negativa de una persona a una conducta de naturaleza sexual se utiliza explícita o implícitamente como base para una decisión que afecta al acceso de la persona a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, al salario o cualquier otra decisión sobre el empleo.
- 1.2 **Acoso sexual ambiental:** Cuando existe una conducta que crea un ambiente de trabajo humillante, hostil, intimidatorio o amenazador para el acosado/a (por ejemplo: piropos, comentarios obscenos, comentarios relativos a la vida íntima, etc.).

Basta una única conducta para que se de el acoso sexual.

- **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 LOIEMH).

Pueden ser actos de proyección general dirigidos a desvalorizar a uno de los géneros (por ejemplo, bromas o comentarios ofensivos sobre la capacidad intelectual de las mujeres o de los hombres). También puede presentarse de forma individual, como, por ejemplo, la creación de un ambiente hostil contra el único hombre o mujer del centro de trabajo.

En el caso del acoso por razón de sexo, se exige una pluralidad o reiteración de comportamiento lesivo.

**Conductas relacionadas con el concepto de acoso sexual o acoso por razón de sexo a título enunciativo:**

1. Realizar insinuaciones sexuales, ya sea por directores, mandos intermedios, compañeros de trabajo, clientes o terceras personas.
2. La aceptación o el rechazo de insinuaciones sexuales como base para decisiones laborales.
3. El contacto físico deliberado y no solicitado o un acercamiento físico excesivo innecesario. Por ejemplo, toqueteos, caricias, abrazos, pellizcos, besos... no deseados.
4. Comentarios o gestos repetitivos de carácter sexual acerca del cuerpo, la apariencia, el estilo de vida u orientación sexual del trabajador/a.
5. Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de correo electrónico de contenido sexual ofensivo.
6. Insultos, observaciones, bromas o insinuaciones explícitas de carácter sexual.
7. Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales pese a que la persona haya dejado claro que resultan inoportunas.
8. Solicitud de favores sexuales a sabiendas de que no son deseados.
9. Ofrecimiento de favores sexuales, expectativas o promociones a cambio de contrapartidas sexuales.
10. Pedir reiteradamente citas, propuestas sexuales, preguntas sobre la vida sexual.

### 3. CÓMO PROCEDER EN CASO DE SENTIRNOS VÍCTIMAS DE ACOSO

Con el objetivo de garantizar la confidencialidad y absoluta objetividad en el tratamiento en situaciones de acoso, **la Comisión de Igualdad** ha considerado la creación de una **Comisión Anti-acoso** y la figura del **Mediador/a**. Todos los miembros que constituyen esta Comisión tienen la obligación de garantizar, en todo momento, la confidencialidad absoluta de los hechos denunciados.

#### 1. Comunicación a la figura del Mediador/a

Cualquier trabajador/a que considere encontrarse en situación de acoso ya sea de tipo moral, sexual o por razón de sexo **podrá notificar dicha circunstancia, de forma escrita** utilizando cualquier medio disponible **a la persona que representa la figura del mediador/a dentro de la Comisión Anti-acoso.**

La relación nominal y forma de contacto con los miembros que constituyen esta Comisión Anti-acoso se recogen de forma escrita en este documento mediante el listado correspondiente.<sup>1</sup>

<sup>1</sup>(ANEXO I) Listado nominal de integrantes de la Comisión y figura del Mediador/a

Asimismo, indicarle que, existe un modelo de escrito de denuncia para aquellos trabajadores/as que deseen utilizarlo.<sup>2</sup>

Si, en caso excepcional, la figura del mediador/a se viera implicado en comportamientos no adecuados y, por tanto, pudiera ser sujeto de la denuncia, la comunicación de los hechos podrá hacerse a cualquier otro miembro de la Comisión; quedando este, de forma inmediata excluido de esta Comisión, del mismo modo se actuará para cualquier otro miembro perteneciente a la misma.

#### 2. Contenido de la denuncia

La denuncia de acoso que Vd. realice, será formulada por escrito y deberá contener, para ser considerada, la siguiente información:

- Datos personales de la persona denunciante así como Servicio/Departamento al que pertenece y puesto de trabajo actual que ocupa.
- Datos de la persona o personas denunciadas, que presuntamente están cometiendo el acoso así como Servicio/Dpto. al que pertenecen y puestos que ocupan.
- Descripción y fechas aproximadas de los hechos o inicio de los mismos.



- Información adicional que pueda resultar importante para la investigación de los hechos.
- Firma del denunciante.

Adjunto a esta denuncia escrita el trabajador/a deberá entregar el documento de consentimiento<sup>3</sup> firmado, según lo establecido en el artículo 11 de la Ley Orgánica 15/1999 de Diciembre de Protección de Datos de carácter personal y de conformidad con el Protocolo establecido en la Empresa para casos de acoso.

<sup>2</sup>(ANEXO II) Modelo de denuncia

<sup>3</sup>(ANEXO III) Documento de consentimiento de comunicación de datos

#### **4. ASPECTOS A TENER EN CUENTA**

- La denuncia se presentará por escrito acompañada del documento firmado de consentimiento descrito anteriormente y siguiendo el presente procedimiento establecido.
- Para la resolución de la denuncia no se excederá de los 60 días hábiles desde la fecha de comunicación de la misma.
- En el caso de **la persona denunciada**, como presunta autora de llevar a cabo estos comportamientos de acoso, le será comunicado el inicio del proceso de investigación de la Comisión anti-acoso por parte de la Dirección de RR.HH.

#### **5. ANEXOS (a continuación de esta página)**

<sup>1</sup>(ANEXO I) Listado nominal de integrantes de la Comisión y figura del Mediador/a

<sup>2</sup>(ANEXO II) Modelo de denuncia

<sup>3</sup>(ANEXO III) Documento de consentimiento de comunicación de datos

**ANEXO I.** Relación nominal de los integrantes de la Comisión Anti-acoso

CARGO	NOMBRE Y APELLIDOS	E-MAIL	TELÉFONO
PRESIDENTE/A	Marina Prieto Torres	<a href="mailto:mprieto.alentis@once.es">mprieto.alentis@once.es</a>	915700609
SECRETARIO/A	José Miguel Díaz Rodríguez	<a href="mailto:jmdiazr.alentis@once.es">jmdiazr.alentis@once.es</a>	915793002
VOCAL	Laura Casado Toribio	<a href="mailto:lcasado.alentis@once.es">lcasado.alentis@once.es</a>	914538262
VOCAL	Purificación García Roncero	<a href="mailto:pgroncero.alentis@once.es">pgroncero.alentis@once.es</a>	913840710

MIEMBRO DE LA COMISIÓN DESIGNADO MEDIADOR/A	NOMBRE Y APELLIDOS	E-MAIL	TELÉFONO
MEDIADOR/A	Marina Prieto Torres	<a href="mailto:mprieto.alentis@once.es">mprieto.alentis@once.es</a>	915700609

**ANEXO II.** Modelo de denuncia de acoso

**DOCUMENTO MODELO DE DENUNCIA**

En \_\_\_\_\_ a de \_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_

**AL MEDIADOR/A Y COMISIÓN ANTI-ACOSO**

Don/Doña \_\_\_\_\_, D.N.I. \_\_\_\_\_, trabajador/a  
de la V-2 Complementos Auxiliares S. A., de la Delegación \_\_\_\_\_,  
actualmente desarrollando mis funciones como \_\_\_\_\_ para el  
cliente/servicio \_\_\_\_\_ comparezco  
ante esta Comisión,

**COMUNICANDO:**

**I.** Que por medio del presente formulo DENUNCIA por escrito con motivo de la  
circunstancia personal a la que me veo sometido/a por parte de Don/Dña.  
actualmente desarrollando funciones como \_\_\_\_\_ para el  
cliente/servicio \_\_\_\_\_.

**II.** Que los hechos en los que se basa la siguiente denuncia son los siguientes:

**III.** Que estimo que los hechos relatados constituyen una situación de acoso sexual,  
por razón de sexo o moral (mobbing).

En su virtud,

**SOLICITO AL MEDIADOR/A Y A LA COMISIÓN ANTI-ACOSO**, que tenga por  
presentado este documento de denuncia y se proceda a la averiguación y  
comprobación de los hechos, para que, tras los trámites oportunos, se dé una  
solución a tales circunstancias.

Y para que así conste,

Fdo.

**ANEXO III. DOCUMENTO DE CONSENTIMIENTO COMUNICACIÓN DE DATOS**

**DOCUMENTO DE CONSENTIMIENTO COMUNICACIÓN DE DATOS**

En \_\_\_\_\_ a de \_\_\_\_\_ de 20\_\_

Por una parte D./Dña. \_\_\_\_\_, mayor de edad con D.N.I. \_\_\_\_\_  
(en adelante trabajador/a) y por otra Dña. Marina Prieto Torres  
(en adelante Mediador/a) designado en acta de la Comisión Anti-acoso en calidad de  
Mediador/a tal como recoge el Protocolo de actuación de V-2 Complementos  
Auxiliares S.A. para casos de denuncia de acoso.

**ACUERDAN:**

Qué según lo establecido en el Art. 11 de la Ley Orgánica 15/1999 del 13 de  
Diciembre, de protección de datos de carácter personal y de conformidad al  
Protocolo establecido,

El/la trabajador/a **consiente** para que el Mediador/a haga llegar los datos e  
información recabados en el proceso de investigación de denuncia de acoso  
presentado por el interesado/a, a la Comisión Anti-acoso, tal y como establece en  
sus funciones el Protocolo establecido en la Empresa para estos casos.

El Mediador/a garantiza que la utilización de los datos facilitados por el trabajador/a  
respetará su confidencialidad y se compromete a no hacer uso de los mismos con  
cualquier otra finalidad diferente.

Y para que así conste, a todos los efectos,

LA TRABAJADORA

LA MEDIADORA

Fdo.

Fdo. Marina Prieto Torres