

Protocolo frente al acoso psicológico, sexual, por razón de sexo y/ orientación o denominación sexual, al trato discriminatorio y violencia física en el ámbito laboral.



FECHA:	31/12/2023
REVISIÓN	4
CODIFICACIÓN	I.72.01.06

Índice

1. Objeto	1
2. Ámbito de aplicación.	2
3. Definición.....	3
4. Tipos de acoso.	7
5. Frecuencia y duración.....	11
6. Riesgos para la salud.....	12
7. Medidas de prevención.	13
8. Comisión de investigación.	14
10. Procedimiento formal de comunicación.....	18
11. Circunstancias agravantes.	20
12. Normativa y legislación aplicable.	21
13. Histórico de modificaciones.....	22
ANEXO I. FORMAS DE EXPRESIÓN. CONSECUENCIAS.	23
ANEXO II. FORMULARIOS.	28
ANEXO II. POLÍTICA Y DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.....	33

1. Objeto.

Con el fin de proteger la dignidad de las personas que integran la organización y, en aras de crear y mantener un ambiente laboral respetuoso, el presente Protocolo constituye la expresión formal del compromiso asumido por el GRUPO FORESTALIA con sus trabajadores; reconociendo la necesidad de prevenir todo tipo de conductas de acoso en los trabajos, imposibilitando su aparición, y erradicando todo comportamiento que pueda considerarse constitutivo del mismo en el ámbito de aplicación, suprimiendo cualquier forma de acoso, trato discriminatorio y violencia que pueda tener lugar en la misma. Todo ello con el fin de velar por la protección eficaz de todos los trabajadores frente al acoso psicológico, acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o orientación o denominación sexual, trato discriminatorio y violencia física, determinando aquellas actuaciones que sean necesarias para la investigación, persecución y sanción de las conductas de acoso en caso de que se produzcan, facilitando a los trabajadores el procedimiento adecuado para presentar sus reclamaciones mediante la implantación y la difusión del Protocolo.

2. Ámbito de aplicación.

El presente Protocolo es de aplicación para situaciones de conflicto interpersonal que se produzcan entre:

- Empleados del GRUPO FORESTALIA.
- Empleados de empresas externas contratadas, que presten sus servicios en la empresa contratante, y que actúen en el mismo lugar o centro de trabajo¹.

Quedan incluidas aquellas situaciones que, aunque puedan venir originadas por conflictos extralaborales, se den en el lugar de trabajo, ya que el empresario se compromete a velar por la salud (física, mental y social, en el sentido amplio que le otorga la OMS) de todo el personal en el período que incluye la relación laboral.

Es importante destacar que se excluyen aquellas conductas que se den entre trabajadores, sucediendo exclusivamente en la esfera de la vida privada. No obstante, si tuvieran relación con aspectos del trabajo, ante el conocimiento de la existencia de conductas de violencia psicológica entre trabajadores de la empresa fuera del entorno laboral, es necesario poner en marcha las medidas oportunas de prevención, vigilancia, identificación o evaluación e intervención ante este tipo de riesgos en el ámbito del trabajo.

Quedan excluidas de este concepto las agresiones realizadas por personas cuya presencia en el centro sea ilegítima, dado que la prevención de este tipo de violencia no es objeto de este Protocolo.

¹ En este supuesto, se aplicarán los mecanismos de coordinación empresarial. Por tanto, habrá comunicación recíproca del caso, con la finalidad de llegar a un acuerdo sobre la forma de abordarlo, y será de aplicación el presente Protocolo, de conformidad con lo establecido en el art. 24 de la Ley 31/95 de 8 de noviembre de PRL.

3. Definición.

ACOSO PSICOLÓGICO

Constituye la “*exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente aquella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica). Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud*”. (Nota Técnica de Prevención 854, actualiza la NTP 476).

En los párrafos que se presentan a continuación, se detallan los conceptos que completan y especifican el alcance de esta definición:

1. Carácter objetivo: se consideran tanto las conductas intencionadas (dolo) que pretenden atacar la dignidad de la persona, como las conductas negligentes que producen el mismo resultado.
2. Conductas que violan la integridad moral y la dignidad en el trabajo, así como la integridad física y la garantía de protección de la seguridad y salud en el trabajo. En este sentido, el acoso se diferencia de otras conductas que vulneran sólo uno de los dos derechos. Por ejemplo, el estrés laboral, puede vulnerar el derecho a la integridad física de la persona, sin que por ello atente contra su dignidad o integridad moral. En este sentido, la conducta de acoso es susceptible de causar daños a la salud de la persona afectada.
3. Entorno intimidatorio, humillante, degradante u ofensivo para la persona afectada. Por tanto, no puede ser un acto aislado, puntual o que afecta sólo a un aspecto parcial de la relación laboral.
4. Reiteración y frecuencia de las ofensas: deben producirse de forma reiterada y suceder durante un período de tiempo prolongado, condición que está directamente relacionada con su carácter repetitivo. Sin embargo, en el acoso sexual, la reiteración, permanencia en el tiempo o frecuencia, no es una nota imprescindible, ya que, en este caso, bastaría un mero acto de ataque o chantaje, para poder calificar tal conducta como acoso.
5. Se trata de una acción bilateral: conductas dirigidas por una persona, o en raras ocasiones varias personas contra otra u otras. Sin esta bilateralidad, se trataría de conductas arbitrarias y despóticas de una persona con autoridad, dirigidas de forma indeterminada hacia todos sus colaboradores.

ACOSO SEXUAL

De conformidad con el art. 7.1 de la Ley Orgánica de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH), es acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

De manera meramente ejemplificativa, no exhaustiva, se consideran comportamientos constitutivos de acoso sexual:

- Un contacto físico innecesario, rozamientos o palmaditas.
- Observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, y abusos verbales deliberados.
- Invitaciones impúdicas o comprometedoras.

- Uso de imágenes o posters pornográficos en los lugares de trabajo.
- Gestos obscenos.
- Observación clandestina de personas en lugares reservados, como sería el caso de los servicios.
- Demandas de favores sexuales.
- Agresiones físicas.

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y/O ORIENTACIÓN O DENOMINACIÓN SEXUAL

De conformidad con el art. 7.2 de la LOIEMH, es acoso dentro de esta categoría cualquier comportamiento realizado en función del sexo y/o orientación o denominación sexual de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. El art. 7.3 de la LOIEMH, califica de discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y/o orientación o denominación sexual de una persona; y el art. 7.4 de la LOIEMH, establece que también lo constituye el condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o por razón de sexo y/o orientación o denominación sexual de una persona; así como por pertenecer al colectivo LGTBI y/o trans.

De manera meramente ejemplificativa, no exhaustiva, se consideran comportamientos constitutivos de acoso por razón de sexo y/o orientación o denominación sexual:

- Comentarios despectivos acerca de las mujeres o de los valores considerados femeninos, y, en general, comentarios sexistas sobre mujeres u hombres basados en prejuicios de género.
- Demérito de la valía profesional por el hecho de la maternidad o de la paternidad.
- Conductas hostiles hacia quienes –sean hombres o mujeres– ejerciten derechos de conciliación de la vida personal, familiar y profesional.
- Minusvaloración, desprecio o aislamiento de quien no se comporte conforme a los roles socialmente asignados a su sexo y/o orientación o denominación sexual.
- Sexilio (cuando una persona del colectivo LGTBI se ve obligada a abandonar su pueblo o ciudad debido a la discriminación o LGTBIfobia que sufre en su entorno).

Por otra parte, constituye discriminación directa por razón de sexo y/o orientación o denominación sexual, todo trato desfavorable relacionado con el embarazo, la maternidad, paternidad o asunción de otros cuidados familiares.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho, a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o por razón de sexo y/o orientación o denominación sexual, se considerará también acto de discriminación por motivación sexual.

Asimismo, 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 una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad entre hombres y mujeres. El acoso por razón de sexo constituye pues una modalidad del acoso moral motivado por el sexo de la persona acosada.

TRATO DISCRIMINATORIO

Tomando en consideración lo establecido en el art. 28.1.d) de la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, se entiende como acoso, a los efectos de este Protocolo, toda conducta relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, pertenecer al colectivo LGTBI o trans, la edad o la orientación sexual de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo. Tales conductas se considerarán en todo caso actos discriminatorios (art. 28.2).

De manera meramente ejemplificativa, y en ningún caso exhaustiva, se considerarán comportamientos constitutivos de trato discriminatorio los comentarios o comportamientos racistas, contrarios a la libertad religiosa o a la no profesión de religión o credo, degradantes de la valía personal o profesional de las personas discapacitadas, peyorativos de las personas maduras o jóvenes, u homófobos o lesbófobos, incluyendo, en especial, los comportamientos de segregación o aislamiento de las personas discriminadas.

VIOLENCIA FÍSICA

Se considera que hay acoso² cuando se maltrata a una o más personas varias veces y deliberadamente se les amenaza o se les humilla en situaciones vinculadas con su trabajo, y se considera que hay violencia cuando se produce una agresión a una o más personas en situaciones vinculadas con su trabajo.

Se considera acoso o violencia, aunque los hechos no tengan la finalidad de perjudicar la dignidad de la víctima, dañar su salud, o crearle un entorno de trabajo hostil.

² De conformidad con el Acuerdo Marco Europeo sobre acoso y violencia en el lugar de trabajo de 26 de abril de 2007.

4. Tipos de acoso.

Tipos de acoso psicológico (<i>mobbing</i>)		
	Ascendente	Descendente
Vertical	<ul style="list-style-type: none"> • Un superior es víctima de sus subordinados. • Nombramiento de un superior o directivo que no es del agrado de sus subordinados. • Reacción frente a un jefe autoritario, arrogante, caprichoso o parcial en sus decisiones. 	<ul style="list-style-type: none"> • Un trabajador de nivel jerárquico inferior es atacado por uno o varios trabajadores que ocupan posiciones superiores en la jerarquía de la empresa. • El superior hostiga a un subordinado, con la finalidad de aislarle y de reducir la influencia que pudiera ejercer sobre su entorno.
Horizontal	<ul style="list-style-type: none"> • Un trabajador es acosado por uno o varios compañeros que ocupan su mismo nivel jerárquico. • Puede darse cuando un grupo ya formado margina a un individuo que no quiere someterse a las normas fijadas por la mayoría. • Puede ser el resultado de una enemistad personal. • En caso de desocupación, puede ocurrir que el grupo escoja como víctima a uno de sus componentes, que generalmente es el individuo más vulnerable. • Puede originarse por cuestiones raciales o de marginación hacia la víctima (por su sexo y/o orientación o denominación sexual, nacionalidad, religión, apariencia física, etc.). 	

Tipos de acoso sexual (en función de la gravedad)

	Leve	Grave	Muy Grave
Verbal	<ul style="list-style-type: none"> • Asignar <u>tareas sin sentido o imposibles de lograr</u> (plazos irracionales) a una persona en función de su sexo. • Asignar una persona a un lugar de trabajo de <u>responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional</u>, únicamente por su sexo y/o orientación o denominación sexual. • <u>Ignorar</u> aportaciones, comentarios o acciones (excluir, no tomar en serio). • Utilizar <u>humor sexista</u>. • <u>Ridiculizar, menospreciar las capacidades</u>, habilidades y el potencial intelectual de las personas por razón de su sexo y/o orientación o denominación sexual. • <u>Ridiculizar a las personas</u> que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo (por ejemplo, enfermeros o soldadoras). 	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Denegar permisos</u> a los cuales tiene derecho una persona, <u>de forma arbitraria</u> y por razón de su sexo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Despreciar el trabajo realizado por personas de un sexo determinado. • Utilizar formas denigrantes de dirigirse a personas de un determinado sexo y/o orientación o denominación sexual.
No verbal	<ul style="list-style-type: none"> • Utilizar <u>gestos</u> que produzcan un ambiente <u>intimidatorio</u>. 	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Ejecutar conductas discriminatorias</u> basadas en el sexo y/o orientación o denominación sexual. 	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Sabotear el trabajo</u> o deliberadamente impedir el acceso a los medios adecuados para realizarlo (información, documentos, equipamiento).
Físico	<ul style="list-style-type: none"> • Provocar <u>acercamientos</u>. 	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Arrinconar</u>, buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria para intimidar. • Realizar un <u>acercamiento físico excesivo</u>. 	<ul style="list-style-type: none"> • Llegar a la <u>fuerza física para mostrar la superioridad</u> de un sexo y/o orientación o denominación sexual sobre otro.

Tipos de acoso sexual (según la conducta)

Chantaje sexual /Intercambio

Acoso ambiental

- Comportamiento de naturaleza sexual que produce un ambiente intimidatorio, humillante y resulta desfavorable y agresivo para quien lo sufre.
- La jerarquía no es esencial en este supuesto, ya que suele producirse entre personas del mismo nivel laboral o personas relacionadas con la organización que no forman parte de la misma.

ACOSO Y/O AGRESIÓN POR PARTE DE TERCEROS

En el caso de que un trabajador, en el centro de trabajo o durante el desempeño de sus funciones, sufra algún tipo de acoso, o agresión verbal o física, por parte de un tercero ajeno a la empresa, el incidente deberá reportarse por la misma vía que los incidentes internos, y la Empresa, en su interés incesante de velar por la seguridad, salud y bienestar de sus empleados, adoptará las medidas y/o emprenderá las acciones legales oportunas, a través de su Comisión de Investigación.

EXCLUSIONES DE ACOSO

No constituyen acoso psicológico:

- Aquellas conductas que se den entre trabajadores, y que sucedan exclusivamente en la esfera de la vida privada. No obstante, si tuvieran relación con aspectos del trabajo, ante el conocimiento de la existencia de conductas de violencia psicológica entre trabajadores de la empresa fuera del entorno laboral, sería necesario poner en marcha las medidas oportunas de prevención, vigilancia, identificación o evaluación e intervención ante este tipo de riesgos en el ámbito del trabajo.
- Aquellas conductas que impliquen un conflicto, acaecido en el marco de las relaciones humanas, y que evidentemente no afecten al ámbito laboral, ni se den en su entorno, ni influyan en la organización y en las relaciones laborales.
- Tampoco tendrán consideración de Acoso Psicológico en el Trabajo (en adelante APT) aquellas situaciones donde no existan acciones de violencia en el trabajo realizadas de forma reiterada y/o prolongada en el tiempo (por ejemplo, un hecho de violencia psicológica aislado y de carácter puntual, salvo que fuera de tal gravedad, que sus efectos permanecieran en el tiempo).
- Asimismo, no constituirían APT el estilo de mando autoritario por parte de los superiores, la incorrecta organización del trabajo, la falta de comunicación, etc., tratándose, de situaciones que deberían tratarse en el marco de la prevención de riesgos psicosociales.
- Aquellas conductas que, aún pudiendo incluirse aparentemente en la definición, se concluya que por sus características no constituyen comportamientos violentos (por ejemplo, las amonestaciones «fundadas» por no realizar bien el trabajo, cuando no contengan descalificaciones improcedentes), o bien, cuando las pruebas presentadas no sean consistentes, sin ser falsas.
- Tampoco se consideran conductas de acoso, aquellos hechos aislados, como conflictos puntuales entre trabajadores, que, incluso constituyendo un riesgo de tipo psicosocial, no se ajusten a la definición de acoso psicológico.

No constituyen acoso moral:

- Acciones irregulares organizativas que afectan al colectivo.
- La presión legítima de exigir lo que se pacta o las normas que existan.
- Un conflicto.
- Críticas constructivas, explícitas, justificadas.
- La supervisión-control, así como el ejercicio de la autoridad, siempre con el debido respeto interpersonal.
- Los comportamientos arbitrarios o excesivamente autoritarios realizados a la colectividad, en general.
- Presiones para aumentar la jornada o realizar determinados trabajos.
- Conductas despóticas dirigidas indiscriminadamente a varios trabajadores.
- Conflictos durante las huelgas, protestas, etc.
- Ofensas puntuales y sucesivas dirigidas por varios sujetos sin coordinación entre ellos.
- Amonestaciones sin descalificar por no realizar bien el trabajo.
- Conflictos personales y sindicales.

EFECTOS DEL ACOSO

Los efectos en las víctimas son muy difíciles de medir en términos laborales –pérdida de empleo, dificultades de promoción...– aunque sí que se traducen en disminución de rendimiento, absentismo, presión psicológica, etc.

Un único episodio no deseado puede ser constitutivo de acoso sexual.

No se debe olvidar:

- Lo que distingue el acoso sexual del comportamiento amistoso, es que el primero es indeseado y el segundo aceptado y mutuo.
- La “atención sexual” se convierte en acoso sexual, si continua una vez se ha indicado claramente que esa atención se considera ofensiva.

5. Frecuencia y duración.

ACOSO PSICOLÓGICO

Para detectar la concurrencia de acoso psicológico se requiere que la conducta sea reiterada. No obstante, precisa que una sola conducta podría ser constitutiva de acoso, cuando fuera de tal gravedad que sus efectos dañinos permanecieran en el tiempo.

Como tales, las conductas violentas deben ser igualmente prevenidas y/o abortadas cuanto antes. Hay que tener en cuenta que, si estas situaciones no se resuelven con prontitud, posibilita que se cronifiquen, pudiendo evolucionar a una situación de acoso propiamente dicho.

ACOSO SEXUAL

Aunque el acoso sexual sea una modalidad de hostigamiento laboral, en cuanto al contenido, el acoso sexual siempre presenta un carácter libidinoso que se encuentra ausente en el acoso laboral.

Esto hace, que el acoso sexual tenga como fin directo o indirecto la satisfacción sexual del agresor, mientras que en el acoso laboral, lo que el sujeto activo pretende es la degradación laboral de la víctima.

Por ello, la caracterización del acoso sexual puede consistir en una sola conducta, cuando ésta sea lo suficientemente grave y siempre que en ella se encuentre presente el carácter libidinoso.

6. Riesgos para la salud.

Las acciones y comportamientos de acoso en el trabajo, en todas sus variantes, pueden generar daños sobre la salud de los trabajadores, como en cualquier otra exposición a riesgos de origen laboral.

Por otra parte, desestructuran el ambiente de trabajo; por ello, el acoso en generalidad, tiene un alto potencial de dañar también la salud colectiva, impactando negativamente sobre la productividad y generando una degradación del clima laboral.

Puede suceder que la persona acosada no sufra daños en su salud, debido al tiempo de exposición, a su especial constitución personal, a sus mecanismos de defensa, protección y afrontamiento, o bien debido al apoyo social del que disponga.

No obstante, aunque las consecuencias de la situación de acoso, discriminación o violencia, para la persona o la organización suelen ser graves, no es preciso que se exterioricen. Para que dicha situación se considere una exposición compatible en el trabajo, debe cumplir los criterios definitorios. Por tanto, aunque los daños a la salud son habituales, no es una condición necesaria para determinar la presencia o no de una exposición a conductas de violencia.

Este planteamiento es coherente con la definición de riesgo que contempla la ley de Prevención de Riesgos Laborales.

7. Medidas de prevención.

Medidas de prevención	
Informativas	Organizativas
<ul style="list-style-type: none"> • Informar oficialmente del compromiso adquirido mediante este Protocolo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Definir claramente las funciones, tareas y objetivos de cada puesto de trabajo de modo que toda la plantilla conozca sus funciones (<i>Descripción de Puesto de Trabajo</i>).
<ul style="list-style-type: none"> • Facilitar a toda la plantilla, libre acceso a este Protocolo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Poner los medios a su alcance para mantener un buen clima laboral y de motivación para los empleados.
<ul style="list-style-type: none"> • Notificar a las personas que estén involucradas en el Protocolo (miembros de la Comisión). 	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar entrevistas a las personas que dejen la organización por voluntad propia para conocer cuáles han sido los motivos.
	<ul style="list-style-type: none"> • Habilitar un buzón en el que la plantilla pueda formular confidencialmente las denuncias. Dicho buzón será: acoso@forestalia.com y lo gestionará el departamento de Recursos Humanos.
	<ul style="list-style-type: none"> • Cualquier otra medida recomendada por la mutua de referencia.

8. Comisión de Investigación.

El GRUPO FORESTALIA ha creado una Comisión de Investigación, para canalizar las investigaciones por el cauce adecuado.

Sus funciones consistirán en, recepcionar las quejas o denuncias internas de las situaciones de conflicto o posibles situaciones de acoso, y evaluar su elevación a trámite, o su desestimación.

La Comisión de Investigación estará compuesta por los siguientes miembros:

D. Carlos Reyero Sánchez (creyero@forestalia.com) Tfno.: 607 185 133

Dña. M^a Eugenia Naval Solanas (menaval@forestalia.com) Tfno.: 662 410 780

D. José María Suárez Navarro (jmsuarez@forestalia.com) Tfno.: 667 898 047

Dña. Bárbara Espinosa Calzadilla (bespinosa@forestalia.com) Tfno.: 674 816 340

D. Roberto Pérez Águeda (robertoperez@icam.es) Tfno.: 679 185 051 (en reserva).

Características y garantías del procedimiento

OBJETIVIDAD	Actuará siempre de buena fe, con neutralidad, y tratando de manera justa y por igual a todas las personas que estén implicadas.
SERIEDAD	Protección a la intimidad y dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones o diligencias se deben realizar con la mayor prudencia, y con el debido respeto a la dignidad y a los derechos de todas las personas implicadas.
CONFIDENCIALIDAD (SIGILO PROFESIONAL)	Se guardará estricta reserva y nunca deberán transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las quejas o denuncias presentadas, tanto de las que estén en proceso de investigación, como de las ya resueltas. La Comisión de Investigación no revelará el contenido de las entrevistas realizadas (excepto en el caso de que deban ser utilizadas por la empresa en un procedimiento judicial o administrativo). Sólo podrá divulgar al Presidente, o en su defecto, al Director General (en adelante, la Dirección), el análisis de los datos y las conclusiones a las que han llegado tras este.
CELERIDAD	La tramitación de los procedimientos se llevará a cabo con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras innecesarias, de forma que el procedimiento, pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.
INMUNIDAD	Se prohíben expresamente las represalias contra las personas que efectúen una queja o una denuncia, comparezcan como testigos o participen de otro modo en un proceso de investigación.
GLOBALIDAD	Obliga y ampara a todas las personas, sin discriminación alguna por género, orientación sexual, religión, creencias políticas, pertenencia al colectivo LGTBI o trans, etc.

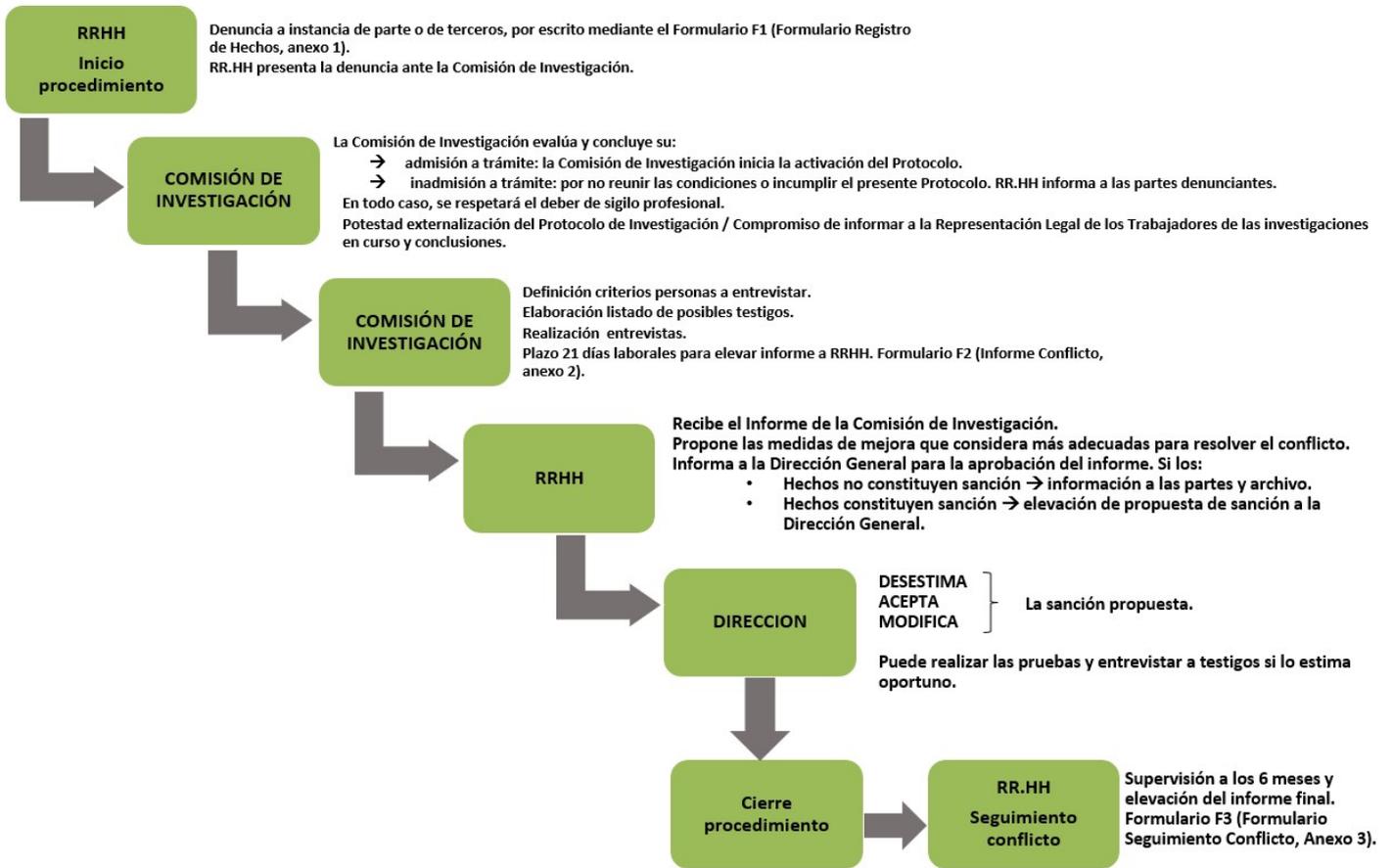
Incompatibilidad

En el caso de que cualquiera de las personas implicadas en el procedimiento (denunciante/denunciado) tuviese respecto de cualquier miembro de la Comisión de Investigación, una relación de parentesco, por afinidad o consanguinidad, o una relación de amistad o enemistad manifiesta, el miembro la Comisión quedaría automáticamente invalidado para formar parte de procedimiento concreto, y será sustituido por la persona en reserva.

Si un miembro la Comisión de Investigación fuera denunciado o denunciante, quedará invalidado para intervenir en cualquier otro procedimiento hasta la completa resolución de su propio caso.

La incompatibilidad de un miembro de la Comisión de Investigación para actuar en un procedimiento concreto puede ser alegada por él mismo, por cualquier otro miembro de la Comisión, o por cualquiera de las partes que intervienen en el proceso.

10. Procedimiento de comunicación.



Trámite en caso de afectar miembros de la Comisión de Investigación.

El procedimiento lo asumirá el *Compliance Officer* designado (compliance@grcidata.com).

Criterios del procedimiento

1. Cualquier empleado tiene la obligación de poner en conocimiento de sus superiores jerárquicos, los casos de posible acoso en todas sus variantes, que conozca.
2. La persona afectada por un hecho de acoso podrá denunciarlo ante la organización, y tendrá derecho a obtener respuesta siempre que exista constancia por escrito de su queja o denuncia interna.
3. Todo responsable está obligado a prestar atención y a tramitar, en su caso, las quejas que reciba sobre supuestos de acoso laboral en el ámbito de su competencia.
4. La aplicación de este Protocolo no impedirá en ningún caso la utilización, paralela o posterior, por parte de las personas implicadas, de las acciones administrativas o judiciales previstas en la Ley.

5. En aplicación de las obligaciones establecidas para la Coordinación de Actividades Empresariales³, se tendrán en cuenta los siguientes aspectos:
- a. Las empresas externas contratadas serán informadas de la existencia del presente Protocolo de actuación.
 - b. Para los casos entre empleados del GRUPO FORESTALIA y personal de una empresa externa contratada, consultar la Sección 2 “*Ámbito de Aplicación*”.

Denuncias infundadas o falsas

Si, tras la aplicación del procedimiento establecido anteriormente, se concluye que la denuncia se ha hecho de mala fe, o que los datos aportados o los testimonios son falsos, la Dirección de la empresa podrá iniciar el correspondiente expediente disciplinario a las personas responsables.

³ En cumplimiento de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de prevención de riesgos laborales.

11. Circunstancias agravantes.

A efectos de completar la valoración sobre la gravedad de los hechos y con el fin de determinar las sanciones más justas que, en su caso, pudieran imponerse, la organización valorará, como circunstancias agravantes, aquellas situaciones en las que:

AGRAVANTES DE ACOSO	
1	El acusado sea reincidente en la Comisión de actos de acoso.
2	Existan múltiples denunciante.
3	Existan pruebas de conductas intimidatorias, represalias o coacciones por parte del agresor hacia la víctima, los testigos o la Comisión de Investigación.
4	La víctima del presunto acoso sufra de discapacidad física o mental.
5	El contrato de la persona denunciante sea de modalidad distinta al indefinido a tiempo completo.
6	El acoso, trato discriminatorio o violencia se produzca durante un proceso de selección para un puesto.
7	El acoso, trato discriminatorio o violencia se realice por parte de algún miembro: de Recursos Humanos; con cargo superior directo; o, en su caso, integrante de la representación de los trabajadores.

En cada caso, la Comisión aplicará los agravantes que procedan, repercutiendo en la sanción resolutive, según el criterio y en la medida en que la Comisión estime oportuno.

12. Normativa y legislación aplicable.

- Constitución Española, arts. 10, 14, 15, 18.1, 35, 35.1
- Código Penal, art. 184 1. El que solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante.
- RD 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (art. 4 Derechos de los trabajadores)
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. (arts. 14 y 15).
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Criterio Técnico 69/2009 sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso en el trabajo.
- Resolución 9529 de 5 de mayo 2011 (se aprueba el Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Administración del Estado)
- Resolución del Parlamento Europeo sobre acoso moral en el lugar de trabajo (2001-2339)
- Notas técnicas de prevención del Instituto de Seguridad e Higiene en el Trabajo:
 - N.º 476: El hostigamiento psicológico en el trabajo: *mobbing*.
 - N.º 854: Acoso psicológico en el trabajo: definición.
 - N.º 891: Procedimiento de solución autónoma de conflictos de violencia laboral (I).
 - N.º 892: Procedimiento de solución autónoma de los conflictos de violencia laboral (II)
 - N.º 507: Acoso sexual en el trabajo.
 - Ministerio de Trabajo e Inmigración. INSHT. Acoso psicológico en el trabajo. Diario de incidentes.

13. Histórico de modificaciones.

VERSIÓN	CREACIÓN DOCUMENTO
Rev 0	30 de noviembre de 2019
Rev 1	01 de noviembre de 2022
Rev 2	01 de marzo de 2023
Rev 3	01 de abril de 2023
Rev 4	01 de diciembre de 2023

APROBACIÓN		
Elaborado	Revisado	Aprobado
RRHH	SIG	FERNANDO SAMPER

ANEXO I. FORMAS DE EXPRESIÓN. CONSECUENCIAS.

A. Formas de expresión.

De la definición de los diferentes tipos de “acoso⁴” se deduce la existencia de dos partes enfrentadas: por una parte, los “hostigadores”, con comportamientos y actitudes hostiles, activas y dominadoras; y, por otra, el “agredido”, con actitudes y comportamientos de tipo reactivo o similar.

ACOSO PSICOLÓGICO

Las situaciones de hostigamiento psicológico hacia un individuo se manifiestan a través de conductas hostiles de naturaleza diversa, como son las siguientes:

Acciones contra la reputación o la dignidad personal del afectado; son aquellas que se ejercitan por medio de la realización de comentarios injuriosos contra su persona, ridiculizándolo o riéndose públicamente de él, de su aspecto físico, de sus gestos, de su voz, de sus convicciones personales o religiosas, de su estilo de vida, etc. Se pueden dar también diversas acciones contra la reputación del afectado como trabajador.

Acciones contra el ejercicio de su trabajo, que consisten en encomendarle trabajo en exceso o difícil de realizar cuando no innecesario, monótono o repetitivo, o incluso trabajos para los que el individuo no está cualificado, o que requieren una cualificación menor que la poseída por la víctima; o, por otra parte, privarle de la realización de cualquier tipo de trabajo; enfrentarle a situaciones de conflicto de rol (negándole u ocultándole los medios para realizar su trabajo, solicitándole demandas contradictorias o excluyentes, obligándole a realizar tareas en contra de sus convicciones morales, etc.).

Por otra parte, hay que poner de manifiesto que las acciones hostiles de las que se habla se producen usualmente en algunas organizaciones de trabajo, si bien no suelen responder a las especificaciones (acciones sistemáticas, frecuencia y duración determinada, focalización sobre una persona, etc.) que las encajarían dentro de la conceptualización de *mobbing*.

Tal y como identifican Zapf, Knorz y Kullla, en “**Algunas conductas concretas de *mobbing* clasificadas por factores**” (1996), se clasifican los siguientes tipos de conductas:

ATAQUES A LA VÍCTIMA CON MEDIDAS ORGANIZATIVAS

- El superior restringe a la persona las posibilidades de hablar.
- Cambiar la ubicación de una persona separándole de sus compañeros.
- Prohibir a los compañeros que hablen a una persona determinada.
- Obligar a alguien a ejecutar tareas en contra de su conciencia.

⁴ Sección 3 “Definición”.

- Juzgar el desempeño de una persona de manera ofensiva.
- Cuestionar las decisiones de una persona.
- No asignar tareas a una persona.
- Asignar tareas sin sentido.
- Asignar a una persona tareas muy por debajo de sus capacidades.
- Asignar tareas degradantes.

ATAQUES A LAS RELACIONES SOCIALES DE LA VÍCTIMA POR MEDIO DEL AISLAMIENTO SOCIAL

- Restringir a los compañeros la posibilidad de hablar con una persona.
- Rehusar la comunicación con una persona a través de miradas y gestos.
- Rehusar la comunicación con una persona al no comunicarse directamente con ella.
- No dirigir la palabra a una persona.
- Tratar a una persona como si no existiera.

ATAQUES A LA VIDA PRIVADA DE LA VÍCTIMA

- Críticas permanentes a la vida privada de una persona.
- Terror telefónico.
- Hacer parecer estúpida a una persona.
- Dar a entender que una persona tiene problemas psicológicos.
- Mofarse de las discapacidades de una persona.
- Imitar los gestos, voces... de una persona.
- Mofarse de la vida privada de una persona.

VIOLENCIA FÍSICA

- Ofertas sexuales, violencia sexual.
- Amenazas de violencia física.
- Uso de violencia menor.
- Maltrato físico.

ATAQUES A LAS ACTITUDES DE LA VÍCTIMA

- Ataques a las actitudes y creencias políticas.
- Ataques a las actitudes y creencias religiosas.
- Mofarse de la nacionalidad de la víctima.

AGRESIONES VERBALES

- Gritar o insultar. Críticas permanentes del trabajo de la persona. Amenazas verbales.

RUMORES

- Hablar mal de la persona a su espalda. Difusión de rumores.

ACOSO SEXUAL

TIPOS DE ACOSO SEXUAL

VERBAL NATURALEZA SEXUAL	<ul style="list-style-type: none">• Insinuaciones sexuales molestas.• Propositiones o presión para la actividad sexual.• Insistencia para tener encuentros fuera del lugar de trabajo.• Comentarios insinuantes u obscenos.
NO VERBAL NATURALEZA SEXUAL	<ul style="list-style-type: none">• Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o materiales escritos.• Miradas impúdicas, silbidos o gestos que generan pensamientos de connotación sexual.• Estos comportamientos pueden hacer que los afectados se sientan incómodos o amenazados, afectando su situación laboral.
FÍSICO NATURALEZA SEXUAL	<ul style="list-style-type: none">• Contactos físicos no deseados que oscilan desde tocamientos innecesarios, palmaditas, pellizcos o roces en el cuerpo por parte de una persona que integra o se vincula en el mismo ámbito laboral.
COMPORTAMIENTOS BASADOS EN EL SEXO	<ul style="list-style-type: none">• Conducta de carácter sexual que denigra, intimida o es físicamente abusiva (ej. insultos que están relacionados con el sexo y los comentarios de carácter sexual, sobre el aspecto o la vestimenta que son ofensivos).

B. Consecuencias.

CONSECUENCIAS	
PARA EL TRABAJADOR	PARA LA ORGANIZACIÓN
<p style="text-align: center;">PSÍQUICO</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ansiedad, miedo acentuado y continuo; sentimientos de amenaza. 2. Trastornos emocionales, sentimientos de fracaso, impotencia, frustración, baja autoestima o apatía. 3. Distorsiones cognitivas, problemas de concentración y falta de atención. 4. Drogodependencia y demás adicciones. 5. Cuadros depresivos graves, trastornos paranoides o suicidas. 	<p style="text-align: center;">RENDIMIENTO</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Distorsión de la comunicación y la colaboración. 2. Disminución de la cantidad y calidad del trabajo de la persona afectada. 3. Entorpecimiento o imposibilidad del trabajo en grupo. 4. Aumento del absentismo. 5. Pérdida de personal por cambio de trabajo.
<p style="text-align: center;">FÍSICO</p> <p>Manifestaciones de patología psicosomática, desde dolores y trastornos funcionales hasta trastornos orgánicos.</p>	<p style="text-align: center;">CLIMA SOCIAL</p> <p>Disminución sobre la cohesión, colaboración, cooperación y calidad de las relaciones interpersonales.</p>
	<p style="text-align: center;">ACCIDENTABILIDAD</p> <p>Incremento de la accidentabilidad, accidentes por negligencias o descuidos, accidentes voluntarios, etc.</p>
<p style="text-align: center;">SOCIAL</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Alta susceptibilidad e hipersensibilidad a la crítica. 2. Desconfianza y aislamiento, evitación, retraimiento. 3. Agresividad u hostilidad e inadaptación social, ira, rencor, venganza contra el agresor. 4. Desmotivación e insatisfacción laborales. 	<p style="text-align: center;">NÚCLEO FAMILIAR</p> <p>Consecuencias negativas por tener una persona cercana amargada, desmotivada, sin expectativas ni ganas de trabajar, y posiblemente con algún tipo de trastorno psiquiátrico, y quizás drogadicción.</p>
	<p style="text-align: center;">COMUNIDAD</p> <p>Pérdidas de fuerza de trabajo, costes de asistencia a enfermedades, costes de las pensiones de invalidez, etc.</p>

ANEXO II. FORMULARIOS

F.1. FORMULARIO REGISTRO DE HECHOS

SOLICITANTE

- Persona afectada Área Prevención RRHH
- Comité S. Salud Delegados de Prevención
- Otros

DATOS DE LA PERSONA AFECTADA

Nombre:

N.I.F:

Teléfono contacto:

- Hombre Mujer

DATOS PROFESIONALES DE LA PERSONA AFECTADA

Empresa:

Centro de Trabajo:

Departamento/Puesto de Trabajo:

DOCUMENTACIÓN ANEXA

- Sí. Especificar No

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

--

SOLICITUD <input type="checkbox"/> Solicito el inicio del Protocolo de actuación frente al conflicto
--

REGISTRO DE ENTRADA	FIRMA DENUNCIANTE
LOCALIDAD	FECHA

F.2 INFORME DEL CONFLICTO

ANTECEDENTES

HECHOS PROBADOS

SOLUCIÓN/PROPUESTA DE SANCIÓN

SÚPLICAS DEL DEMANDANTE

SÚPLICAS DEL DEMANDADO

--

FIRMA DEMANDANTE	FIRMA DEMANDADO

LOCALIDAD	FECHA
-----------	-------

F. 3 INFORME SEGUIMIENTO CONFLICTO

SEGUIMIENTO

--

FIRMAS EQUIPO INVESTIGADOR

--

LOCALIDAD	FECHA

ANEXO III. POLÍTICA Y DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.

Con el objeto de fomentar y mantener un entorno laboral para todas las personas de esta plantilla, basado en el respeto hacia la propia libertad individual, el GRUPO FORESTALIA asume que toda conducta basada en el acoso, la discriminación y la violencia, implica un atentado contra la dignidad y los derechos fundamentales de las personas. Por lo tanto, el GRUPO FORESTALIA no tolerará situaciones de esta índole, comprometiéndose a crear, mantener y proteger con todas las medidas a su alcance, un entorno laboral donde se respete la dignidad y la libertad de todos sus empleados.

Es responsabilidad de todas las personas del GRUPO FORESTALIA asegurar que se cumpla este compromiso, especialmente de quienes ocupan mandos superiores e intermedios que deben garantizar que no se produzcan situaciones de acoso en cualquiera de sus modalidades.

Ante conductas de esta índole, se facilitará ayuda a la persona que lo sufra, se evitará que la situación se repita y se sancionará de conformidad con el procedimiento establecido.

Asimismo, corresponde a cada empleado determinar qué comportamiento o comportamientos le resultan inaceptables y ofensivos; y avisando al responsable de la conducta (bien por cuenta propia o a través de la Comisión), y ejerciendo su derecho a solicitar la aplicación del presente Protocolo.

En consecuencia, el GRUPO FORESTALIA se compromete a regular, por medio del Protocolo, la problemática de estas conductas inaceptables en las relaciones laborales; previniendo y resolviendo con celeridad, toda denuncia y queja con las debidas garantías, mediante el procedimiento establecido.

Para conseguir el objeto del Protocolo, el GRUPO FORESTALIA solicita que cada una de las personas de la organización, asuman sus responsabilidades al respecto:

- Evitando conductas que puedan resultar ofensivas, humillantes, degradantes, molestas, intimidatorias u hostiles, y no ignorando ni tolerando dichos comportamientos o actitudes.
- Actuando de forma adecuada frente a estas situaciones, comunicándolo, manifestando su desacuerdo y prestando apoyo a las personas que lo están sufriendo.

Por su parte, el GRUPO FORESTALIA se compromete a:

- Organizar la información recopilada con el fin de que quede reflejada en el Protocolo, categorizando los hechos de acoso en función de su escala de gravedad.
- Instaurar el presente Protocolo de actuación frente a este tipo de conductas.
- Participar activamente en el seguimiento de aquellos casos que se produzcan, y del Protocolo en sí, resolviendo las lagunas de interpretación y ejecución que puedan surgir.
- Observar las garantías del procedimiento reflejadas en el presente Protocolo.
- Revisar periódicamente las medidas preventivas y los objetivos del presente Protocolo.

En Madrid a 30 de noviembre de 2019

Firmado por:

(Representante de la empresa)	(Representante de los trabajadores, si existiera)
-------------------------------	---