

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN Y PREVENCIÓN FRENTE A SITUACIONES DE ACOSO PSICOLÓGICO O MORAL, ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

CASA ASIA
C/Bolivia, 56 Planta 2ª (Edificio CNMC)
08018 – Barcelona
C/ Mayor, 69 Planta 1ª (Palacio de Cañete)
28013 - Madrid

Barcelona, a 09 de febrero de 2021

Índice

1. Ámbito de aplicación
2. Justificación y antecedentes
3. Principios de actuación
 - 3.1 Confidencialidad
 - 3.2. Incompatibilidades
4. Objetivos
5. Alcance y vigencia
6. Marco normativo y otras referencias
7. Consulta y participación de los trabajadores
8. Comunicación del Protocolo
9. Conceptos y definiciones
 - 9.1. Acoso psicológico o moral en el trabajo (Mobbing)
 - 9.1.1. Conductas excluyentes de acoso psicológico
 - 9.2. Acoso sexual
 - 9.3. Acoso por razón de sexo
10. Figuras específicas del Protocolo y responsabilidades
 - 10.1. Mediador
 - 10.2. Comisión de Riesgos Psicosociales
 - 10.3. Dirección General
 - 10.4. Representación Legal de los Trabajadores
 - 10.5. Trabajadores afectados
 - 10.6. Trabajadores de CASA ASIA
11. Protocolo de actuación: acoso psicológico o moral (mobbing), acoso sexual y acoso por razón de sexo
 - 11.1. Actuaciones del trabajador afectado
 - 11.2. Actuaciones del Mediador

- 11.3. Actuaciones de la Dirección General
- 11.4. Actuaciones de la Comisión de Riesgos Psicosociales
- 11.5. Seguimiento de las medidas adoptadas
- 11.6. Archivo de la Documentación
- 11.7. Registros

12. Consideraciones finales

13. Anexos

- Anexo I: Diagrama de Flujo: Acoso Psicológico (Mobbing), Sexual o por razón de Sexo
- Anexo II: Consentimiento Informado I. Acoso Psicológico (Mobbing)
- Anexo III: Consentimiento Informado II. Acoso Sexual o por razón de Sexo

1.- Ámbito de aplicación

Empresa: CASA ASIA
C.I.F./N.I.F.: Q0801118A
Actividad: Actividades generales de la Administración Pública
Centros de Trabajo: C/Bolivia, 56, Planta 2ª (edificio CNMC), 08018 – Barcelona
C/ Mayor, 69, Planta 1ª, 28013 – Madrid (Palacio de Cañete)
Nº Contrato: ASPY/2021450/01
Referencia: 0851/BD05597620/OI

2.- Justificación y antecedentes

De acuerdo con lo que se expone en la Resolución de 5 de mayo de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se aprueba y publica el Acuerdo de 6 de abril de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de actuación frente al acoso laboral , así como en la Resolución de 28 de julio de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se aprueba y publica el Acuerdo de 27 de julio de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, la Constitución Española reconoce como derecho fundamental «La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad...» «Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo...» (artículo 14); «Todos tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a torturas ni a penas o tratos inhumanos o degradantes» (artículo 15); «Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen» (artículo 18.1); «Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo» (artículo 35.1).

Además en su artículo 9.2 dispone que «Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social» y el artículo 10.1 CE impone a los poderes públicos el deber de proteger la dignidad de la persona que se ve afectada por tratos discriminatorios.

En desarrollo de los anteriores principios, se promulga la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, que plantea específicamente la

actuación frente a los acosos de tipo sexual y por razón de sexo. Y por otro, la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, en cuyo artículo 95, punto 2, se tipifican como faltas disciplinarias de carácter muy grave, el acoso laboral (artículo 95.2, letra o) y los acosos de naturaleza discriminatoria, el acoso moral, sexual y por razón de sexo (artículo 95.2, letra b).

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, da un gran paso prohibiendo expresamente el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como definiendo estas conductas (artículos 7, 8, 48 y 62). Estableciendo específicamente en su artículo 62 y Disposición final sexta, el compromiso de las Administraciones Públicas de negociar con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, un protocolo de actuación para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Por otra parte, el artículo 51 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, atribuye a las Administraciones Públicas el deber general de remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de obtener condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, estableciendo, en el ámbito de sus competencias, medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. También adapta esta Ley las infracciones, las sanciones y los mecanismos de control de los incumplimientos en materia de no discriminación, reforzando el papel de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

La Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, aplicable a las empleadas y empleados públicos que trabajen en la Administración General del Estado (AGE) (artículo 93.4) tipifica como falta muy grave «toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral» (art. 95.2. b).

En el título VII de la citada Ley 7/2007, relativo al régimen disciplinario, establece como falta muy grave toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral (artículo 95.2.b.). La disposición adicional octava recoge el deber de las Administraciones Públicas de adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Lo inaceptable de estas conductas también se sanciona en el Código Penal, a través de la Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995,

de 23 de noviembre, que señala, en su preámbulo XI, que «dentro de los delitos de torturas y contra la integridad moral, se incrimina la conducta de acoso laboral, entendiendo por tal el hostigamiento psicológico u hostil en el marco de cualquier actividad laboral o funcional que humille al que lo sufre, imponiendo situaciones de grave ofensa a la dignidad». Con lo que «quedarían incorporadas en el tipo penal todas aquellas conductas de acoso producidas tanto en el ámbito de las relaciones jurídico-privadas como en el de las relaciones jurídico-públicas». Planteamiento que se recoge en una ampliación del artículo 173, en el que se indica que «con la misma pena (prisión de seis meses a dos años), serán castigados los que en el ámbito de cualquier relación laboral o funcional y prevaleciendo de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan un grave acoso contra la víctima».

El Criterio Técnico de la Inspección de Trabajo NÚM/69/2009, sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo considera infracción en materia de prevención la ausencia de evaluación y de adopción de medidas preventivas de la violencia de género en el ámbito laboral.

El acoso sexual también se encuentra regulado en el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (artículo 8); en la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la jurisdicción contencioso administrativa (artículo 19.1.i) y en la ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil (artículo 11 bis) en materia de legitimación; en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (artículos 4.2.e, 54.2 y 95.14), en el Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral (artículos 175 a 182); en la Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad (artículo 18.9) y artículo 184 de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.

Finalmente, también en el ámbito europeo son múltiples las referencias al acoso en el lugar de trabajo, de las que aquí únicamente se destacarán la Resolución del Parlamento Europeo sobre el acoso moral en el lugar de trabajo (2001/2339) que, entre otras cosas, recomienda a los poderes públicos de cada país la necesidad de poner en práctica políticas de prevención eficaces y definir procedimientos adecuados para solucionar los problemas que ocasiona.

En cuanto al acoso sexual o por razón de sexo, en el ámbito comunitario, la Recomendación de la Comisión 92/131/CEE, de 27 de noviembre, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, ya recoge un «Código de conducta sobre las medidas para combatir el acoso sexual».

La Directiva 2006/54/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, que deroga, entre otras, la Directiva 76/207/CEE, modificada por la Directiva 2002/73/CE, recoge las definiciones

de acoso sexual, acoso por razón de sexo y otras cuestiones horizontales aplicables a toda conducta o acto discriminatorio.

La Comunicación de la Comisión sobre el acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el trabajo (COM (2007) 686 final) firmado por los agentes sociales europeos habla de diferentes tipos de acoso en función de su proyección y efectos, de su exteriorización, de los sujetos implicados y de su materialización.

En el ámbito internacional, cabe mencionar, el Convenio 111 de la OIT contra la discriminación en el empleo, que aborda el acoso sexual en el lugar de trabajo como una forma importante de discriminación para las mujeres trabajadoras, y la Recomendación Núm. 19 sobre violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirla.

Todas estas referencias e iniciativas no hacen sino plantear la actualidad de esta problemática, y recoger y trasladar al ámbito de la función pública la necesidad de hacer frente a la misma. Por un lado, enfatizando la no aceptabilidad de las conductas de acoso en el trabajo, del tipo que sean, y por otro y de forma coherente, planteando acciones de prevención y de sanción de las mismas cuando estas se produzcan.

A su vez, estas acciones de prevención y de sanción se apoyan en dos ámbitos normativos previos que tiene que ver, respectivamente, con el derecho a la ocupación efectiva, la no discriminación y el respeto a la intimidad y la consideración de su dignidad, a los que tiene derecho todo trabajador, según recoge el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, por un lado. Y por otro, con el derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, establecido por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

En este sentido, Casa Asia, como entidad del Sector Público, adscrita a la Administración General del Estado, y en línea con lo establecido en los antecedentes normativos expuestos, recogidos en la Resolución de 5 de mayo de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se aprueba y publica el Acuerdo de 6 de abril de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de actuación frente al acoso laboral, así como en la Resolución de 28 de julio de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se aprueba y publica el Acuerdo de 27 de julio de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, con el objetivo de mejorar su labor preventiva ha elaborado el presente protocolo de actuación.

3.- Principios de actuación

Casa Asia, con el fin de asegurar que todos sus empleados disfruten de un entorno de trabajo en el que la dignidad de la persona sea respetada y su salud no se vea afectada, declara que rechaza todo tipo de conducta de acoso laboral, en todas sus formas y modalidades, sin atender a quién sea la víctima o el acosador ni cual sea su rango jerárquico. Y manifiesta su compromiso respecto al establecimiento de una cultura organizativa de normas y valores contra dicho acoso, manifestando como principio básico el derecho de los trabajadores de la institución a recibir un trato respetuoso y digno.

Por otra parte, de conformidad con el artículo 62 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, «Para la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo, las Administraciones Públicas negociarán con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, un protocolo de actuación que comprenderá, al menos, los siguientes principios:

- a. El compromiso de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- b. La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- c. El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.
- d. La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una denuncia.»

A tales fines, Casa Asia establece el siguiente Protocolo de actuación frente al acoso laboral y el acoso sexual o por razón de sexo. Protocolo que se plantea, en todo caso, desde una perspectiva esencialmente preventiva y de actuación en la fase más precoz de los problemas. Por ello, las declaraciones institucionales de no tolerancia, la difusión de la información, la formación adecuada de los mandos intermedios y la disposición de un protocolo que insiste en la evitación de las conductas de acoso y en la actuación más temprana posible sobre las mismas, deben ser elementos centrales para que las conductas de acoso se eliminen o, en el peor de los casos, produzcan el menor efecto posible sobre quienes las sufren, además de sancionar a los que las practiquen.

Por todo ello, los principios de actuación generales que justifican el presente Protocolo son:

- Respeto escrupuloso a los derechos de las personas, basado en la igualdad de todas ellas.
- Derecho a la confidencialidad.
- Derecho a la integridad moral.
- Derecho a la salud y a la seguridad.
- Derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación.
- Derecho al honor y a la propia imagen.
- Derecho a la intimidad personal y familiar.
- Derecho a la libertad sexual.
- Derecho a la libertad de expresión y comunicación.
- Derecho al empleo.
- Derecho a la dignidad profesional y personal.
- Derecho a la promoción y formación profesional.
- Garantizar el respeto y el trato justo.
- Comunicación e información clara y transparente dirigida a todos los trabajadores.
- Transparencia y equidad. Criterios objetivos y justos en los procedimientos de contratación, selección, promoción y retribución.
- Motivación y reconocimiento de los empleados
- Definición clara de los puestos de trabajo, de las funciones y responsabilidades.
- Rechazo de raíz de cualquier tipo de acoso o intimidación en el ámbito laboral, con independencia de la identidad de la víctima u ofensor.

- Creer firmemente que el ambiente de trabajo para todo el personal debe estar libre de problemas de acoso e intimidación, y considerar que dichas actitudes son inaceptables y no se tolerarán bajo ninguna circunstancia, y será motivo del establecimiento de las correspondientes medidas organizativas y/o disciplinarias por parte de la institución.
- Ejemplaridad del equipo directivo como primer requisito para poder exigir al resto del personal de Casa Asia las actitudes de rechazo respecto a todo tipo de acoso.
- Asumir como parte de sus objetivos que los mandos intermedios velarán por que las personas a su cargo no sean víctimas de cualquier tipo de acoso en el trabajo.
- Incorporar a la formación de directivos, mandos intermedios, así como del resto del personal, los aspectos referentes al acoso psicológico, sexual o por razón de sexo y sus formas de prevención, abordaje y evitación.
- Fomentar el estilo de liderazgo y dirección dónde primen las habilidades para manejar los conflictos de forma adecuada.
- Inscribir la prevención del acoso en el trabajo dentro de la prevención de riesgos laborales, pues la salud en el trabajo, comprendida la salud psíquica, es un derecho fundamental de todos los trabajadores.
- Garantizar que la persona que plantea el caso u otras personas que puedan participar en la investigación que se realice, no sufran consecuencias negativas en el ámbito de la institución.

Los procedimientos aquí descritos no impiden o sustituyen el ejercicio de las acciones legales o administrativas que los trabajadores puedan estimar oportunas para la defensa de sus intereses.

3.1. Confidencialidad

Casa Asia declara que se preservará en todo momento la confidencialidad durante todo el proceso por parte de las personas que intervengan.

Las personas que participan por parte de la Comisión de Riesgos Psicosociales (ya sean miembros, Mediador o asesores), de la Dirección General, o a través de quien esta delegue, están sujetas a un deber absoluto de confidencialidad, salvaguardando el derecho a la intimidad y dignidad de la persona afectada y de otras que puedan

participar; no usando la información para cuestiones ajenas a este procedimiento. Para ello, suscribirán un compromiso de confidencialidad.

Asimismo, toda la documentación que se genere se considera confidencial, adoptándose las medidas que impidan el acceso a la misma por parte de terceros.

3.2. Incompatibilidades

Las personas que participen en la tramitación de un caso específico, por parte de la Comisión de Riesgos Psicosociales (ya sean miembros, Mediador o asesores) o de la Dirección General, o a través de quien ésta delegue, deben inhibirse si mantienen con el denunciante o denunciado alguna relación que pueda influir en su imparcialidad como, por ejemplo:

- Parentesco (por afinidad o consanguinidad)
- Amistad o enemistad manifiesta
- Adscripción al mismo departamento
- Dependencia o mando directo
- Actuar como denunciante o denunciado

Esta circunstancia, comporta la inhabilitación y sustitución para el caso planteado, pudiendo instar a ello el denunciante o denunciado, la Comisión de Riesgos Psicosociales o la Dirección General, o a través de quien ésta delegue.

4.- Objetivos

El objetivo principal es evitar las posibles situaciones de acoso psicológico o moral (mobbing), acoso sexual y acoso por razón de sexo, y afrontarlas de manera efectiva en caso de que éstas lleguen a producirse.

Los objetivos específicos son:

- Informar, formar y sensibilizar a las empleadas y empleados en materia de acoso psicológico o moral (mobbing), acoso sexual y acoso por razón de sexo, dando pautas para identificar dichas situaciones, prevenir y evitar que se produzcan.
- Establecer los principios de actuación para la prevención y, en su caso, resolución de las posibles situaciones de conflicto laboral, especialmente las que puedan considerarse como acoso psicológico, acoso sexual o por razón de sexo en el trabajo.

- Disponer de la organización específica y de las medidas necesarias para atender y resolver los casos que se produzcan.
- Garantizar la seguridad, integridad y dignidad de las personas afectadas, la aplicación de las medidas que en cada caso procedan para la protección de las presuntas víctimas en todo momento, con inclusión de las medidas cautelares que sean oportunas, acabar con el acoso y, en su caso, aplicar las medidas sancionadoras pertinentes.
- Proteger la salud de los trabajadores asegurando ambientes de trabajo psicosocialmente saludables.
- Ofrecer la ayuda necesaria a los trabajadores afectados mediante la aplicación del presente Protocolo
- Integrar en la gestión y en la prevención de riesgos laborales de Casa Asia los principios de actuación para la prevención y resolución de las situaciones de conflicto laboral, especialmente las que puedan considerarse como acoso psicológico o moral, sexual o por razón de sexo en el trabajo
- Garantizar el conocimiento de este Protocolo por parte de todo el personal de la institución.

5.- Alcance y vigencia

Este Protocolo incluye a todo el personal de Casa Asia, siempre que se halle en el desempeño de sus funciones laborales o profesionales, así como las encomendadas por la institución dentro o fuera de las dependencias de Casa Asia.

Las disposiciones de este Protocolo en todos aquellos puntos referentes a la investigación, también se aplicarán a las personas que no tengan relación laboral con Casa Asia pero que presten servicios para la misma.

La adopción de medidas correctivas se realizará de manera coordinada entre la empresa externa y Casa Asia de conformidad con lo establecido en el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, sobre coordinación de actividades empresariales, y su desarrollo mediante el Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales.

Este Protocolo se pacta con carácter indefinido, desde su entrada en vigor, sin perjuicio de la posibilidad de revisión periódica a través de la negociación colectiva.

La tramitación del procedimiento no impedirá en ningún caso la iniciación, paralela o posterior, por parte de las personas implicadas de las acciones administrativas o judiciales que correspondan en cada caso.

6.- Marco normativo y otras referencias

- Constitución Española de 27 de diciembre de 1978.
- Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, del 5 de julio, de 2006 relativa de la aplicación del principio de igualdad de oportunidades y de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de ocupación y trabajo.
- Código de conducta sobre las medidas para combatir el Acoso Sexual, incluido en la Recomendación 92/131/CE de la Comisión, del 27 de noviembre 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo.
- Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Ley 31/1995 y normativa de desarrollo.
- Real Decreto 171/2004, de desarrollo del artículo 24 de la LPRL sobre coordinación de actividades empresariales.
- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
- Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el cual se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones del Orden Social.
- Resolución de 5 de mayo de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se aprueba y publica el Acuerdo de 6 de abril de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de actuación frente al acoso laboral,
- Resolución de 28 de julio de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se aprueba y publica el Acuerdo de 27 de julio de 2011 de la

Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

- Generalitat de Catalunya. Departament de Treball. (2009) *La prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a l'empresa. Un instrument per definir, implementar i comunicar un protocol contra l'assetjament en el si de l'empresa*. Espanya: Generalitat de Catalunya.
- Martín F, Pérez J. *El hostigamiento psicológico en el trabajo: mobbing*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Notas Técnicas de Prevención-476, 1998.
- Fidalgo M, Gallego Y, Ferrer R, Nogareda C, Pérez G, García R. *Acoso psicológico en el trabajo: definición*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Notas Técnicas de Prevención-854, 2009.
- Norma OHSAS, apartado 4.4.6 *Control Operacional*.
- *Criterio Técnico 69/2009 sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo*.

7.- Consulta y participación de los trabajadores

La Dirección de Casa Asia garantizará la consulta y participación de los trabajadores con respecto al presente Protocolo, en el marco de la prevención de riesgos laborales y del Convenio Colectivo aplicable.

Con el objeto de dar cumplimiento al derecho de información, consulta y participación de los trabajadores, la institución declara que ha consultado y consensuado el presente procedimiento con la Representación Legal de los Trabajadores.

8.- Comunicación del Protocolo

El presente Protocolo se comunica a través de los diversos soportes de divulgación de información que dispone la institución:

- Por correo electrónico, mediante circular informativa a toda la plantilla.
- Poner a disposición el documento en una carpeta, a tal efecto, en espacio virtual común de la institución, de libre acceso para la consulta de toda la plantilla.

La Dirección General de Casa Asia llevará a cabo las acciones de comunicar y divulgar de forma efectiva al personal el presente procedimiento, utilizando, si fuera necesario,

otros canales además los mencionados. Asimismo, comunicará cualquier modificación o actualización que se acuerde y velará por que el documento que se pone a disposición, a través de los soportes mencionados, siempre sea el actualizado

9. Conceptos y definiciones

9.1. Acoso psicológico o moral en el trabajo (mobbing)

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.

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitador, pueden ser consideradas conductas de acoso psicológico o moral, las siguientes (siempre que ocurran de manera intencionada, sistemática o recurrente):

Ataques a la víctima con medidas organizativas:

- El superior restringe a la persona afectada las posibilidades de hablar
- Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros
- Obligar a alguien a ejecutar tareas en contra de su conciencia
- Juzgar el desempeño de las tareas de una persona de manera ofensiva
- Cuestionar irreflexivamente las decisiones de una persona
- No asignar tareas a una persona
- Asignar tareas absurdas o sin sentido
- Asignar a una persona tareas muy por debajo o por encima de sus capacidades
- Asignar tareas degradantes
- Asignar tareas con datos erróneos

Ataques a las relaciones sociales de la víctima con aislamiento social:

- Restringir a los compañeros la posibilidad de hablar con la persona afectada
- Rehusar la comunicación con la persona afectada a través de miradas y gestos
- Rehusar la comunicación directa con el afectado
- No dirigirle la palabra
- Tratar a una persona como si no existiera

Ataques a la vida privada de la víctima:

- Críticas o mofas a la vida privada de una persona

- Terror telefónico: amenazas, insultos y silencios
- Hacer parecer estúpida a una persona
- Dar a entender que una persona padece problemas psicológicos
- Mofarse de las discapacidades de una persona
- Imitar los gestos, voces y otras cualidades propias de una persona

Ataques a las actitudes de la víctima:

- Ataques a las actitudes y creencias políticas
- Ataques a las actitudes y creencias religiosas o éticas
- Mofarse de los orígenes o de la nacionalidad de la víctima
- Ataques con motivo de la orientación sexual de la persona

Agresiones verbales:

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

Rumores:

- Hablar mal de la persona a su espalda
- Difundir rumores acerca de la víctima, sean ciertos o no

9.1.1. Conductas excluyentes de acoso psicológico o moral (mobbing)

A modo de referencia y sin intención de prejuzgar situaciones que puedan plantearse, se citan conductas que, con carácter general, pueden no tener la consideración de acoso psicológico o moral, sin perjuicio de que puedan ser constitutivas de otras infracciones:

- Un acto singular: una discusión, desacuerdo o mal humor puntual.
- Las directrices que se reciben del superior para trabajar de forma eficiente y eficaz.
- Los conflictos entre dos personas o más. Hay que tener presente que en un conflicto hay dos interlocutores que no están de acuerdo y que discuten con más o menos suerte, pero al mismo nivel. Por el contrario, en el acoso no hay discusión porque no se quiere resolver ningún problema, el acosador lo que pretende es frenar o impedir cualquier comunicación.
- Las críticas constructivas o las evaluaciones relativas al trabajo, siempre que sean explícitas y no estén al servicio de un intento de represalia.

- Las acciones de violencia en el trabajo, realizadas desde una posición prevalente de poder respecto a la víctima, pero que no sean realizadas de forma reiterada y prolongada en el tiempo.

Puede tratarse de auténticas situaciones de «maltrato psicológico en el trabajo», similares a las incluidas en el «mobbing», pero sin el componente de repetición y duración que se requiere en aquél, ya sea porque son realmente esporádicas o porque sean denunciadas en una fase precoz. Como tales conductas violentas deben ser igualmente prevenidas y/o abortadas cuanto antes y, en su caso, sancionadas de acuerdo a la normativa propia de cada organización; pero no como «mobbing», por no reunir las características esenciales de éste. Hay que tener en cuenta que, si estas situaciones no se resuelven con prontitud, posibilitará que se cronifiquen, pudiendo evolucionar a una situación de acoso propiamente dicho.

- La supervisión o el control del trabajo siempre que no afecte a la dignidad del trabajador. Sí que hay que tener en cuenta que estas situaciones, si son abusivas, pueden convertirse en el punto de partida de una situación de acoso.
- Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo sin causa y sin seguir el procedimiento legalmente establecido.
- 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.

La diferencia está en el hecho de que en el acoso psicológico o moral (mobbing) cuando el acosador presiona a la víctima no solo lo hace con mala intención, sino que su objetivo es impedir que la víctima pueda trabajar bien para poder después poder recriminárselo

Por tanto, no se considerarán conductas de acoso aquellas que, aun 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.

9.2. Acoso sexual

Situación en la cual se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, especialmente, cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

De acuerdo con la Ley de Igualdad, se considerarán en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Los elementos clave del acoso sexual son:

- Comportamiento de naturaleza sexual o con connotaciones sexuales.
- Comportamiento que produzca el efecto de atentar contra la dignidad o de crear un entorno intimidatorio, degradante, humillante, ofensivo y/o hostil.

A título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitador, los siguientes comportamientos pueden indicar una conducta de posible acoso sexual:

Verbal:

- Hacer comentarios sexuales obscenos dirigidos a alguna persona o colectivo que forme parte de la empresa.
- Hacer bromas sexuales ofensivas.
- Formas de acercamiento denigrante u obscenas.
- Difundir rumores sobre la vida sexual de una persona.
- Preguntar o explicar fantasías, preferencias sexuales.
- Hacer comentarios groseros sobre el cuerpo o la apariencia física
- Hablar sobre las propias habilidades o capacidades sexuales.
- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales lúdicas, aunque la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan indeseables e inoportunas.
- Ofrecer o presionar para concretar citas comprometidas o encuentros sexuales.
- Solicitar favores sexuales.

No verbal:

- Miradas lascivas al cuerpo.
- Gestos obscenos.
- Uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de Internet de contenido sexualmente explícito.

- Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de contenido sexual de carácter ofensivo.

Físico:

- Acercamiento físico excesivo.
- Acorralar, buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
- El contacto físico deliberado (pellizcar, tocar, masajes indeseados).
- Tocar intencionadamente o “accidentalmente” las partes sexuales del cuerpo.

El acoso sexual puede constituir un riesgo en el ámbito laboral que, de no prevenirse a tiempo, puede generar daños a la salud.

9.3. Acoso por razón de sexo

Situación donde se produce un comportamiento relacionado con el sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, degradante, humillante, ofensivo y hostil.

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitador, el acoso por razón de sexo se manifiesta por conductas ofensivas dirigidas a una trabajadora por el hecho de ser mujer o de un trabajador por motivo de su género (porque no ejerce el rol que culturalmente se atribuye a su sexo):

- Conductas discriminatorias por el género sexual.
- Formas ofensivas de dirigirse a la persona.
- Ridiculizar, menospreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de un determinado género sexual.
- Utilizar humor sexista.
- Menospreciar el trabajo realizado por un determinado género sexual.
- Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo.
- Ignorar aportaciones, comentarios o acciones (excluir, no tomarlo seriamente).

También se considera acoso por razón de sexo el que se produce por motivo del embarazo o maternidad de las mujeres o en el ejercicio de algún derecho laboral previsto para la conciliación de la vida personal, familiar o laboral. Por ejemplo:

- Asignar a una mujer embarazada un lugar de trabajo de responsabilidad inferior a sus capacidades o categoría profesional.
- Asignar tareas sin sentido o imposibles de asumir.

- Sabotear el trabajo realizado o impedir -deliberadamente- el acceso a los medios adecuados para realizarla (información, documentos, equipamientos).
- Denegación arbitraria de permisos a los cuales la persona tiene derecho.

10.- Figuras específicas del Protocolo y responsabilidades

10.1 Mediador

Se crea la figura del Mediador (que será parte del Servicio de Prevención Ajeno), como persona encargada de atender y tramitar las solicitudes de los trabajadores referentes a posibles situaciones de acoso. Para ello, tendrá las responsabilidades que se enumeran en el siguiente apartado.

Se propone el Mediador titular por acuerdo de la institución con el Representante Legal de los Trabajadores. El Mediador dispondrá de un perfil personal y profesional adecuado y con los conocimientos especialmente necesarios. El Mediador debe regir su actuación por los principios de discreción, confidencialidad, imparcialidad, independencia, autonomía e igualdad de trato a las partes implicadas.

Responsabilidades:

- Atender y facilitar apoyo y ayuda a cualquier trabajador de CASA ASIA que informe sobre presuntos comportamientos de Acoso Psicológico en el trabajo.
- Investigar los casos presentados por los trabajadores a través del presente procedimiento establecido por CASA ASIA
- Solicitar al trabajador afectado la cumplimentación de los formularios de *Consentimiento Informado I* (Anexos II y III), permitiendo la investigación y análisis de la situación, y en cualquier caso, sin perjuicio de que se contacte con las personas de su entorno laboral y con el presunto acosador, se estudie su caso y se traslade el informe oportuno a la *Comisión de Riesgos Psicosociales*.
- Trasladar a la *Comisión de Riesgos Psicosociales*, su valoración, y en su caso, propuesta de medidas.
- Cuando la gravedad de la situación así lo requiera, proponer medidas cautelares ante la *Dirección General a través del responsable de RRHH*, informando a la *Comisión de Riesgos Psicosociales*.

- Renunciar a la investigación del caso, cuando exista una relación personal afectiva o familiar con alguna de las partes en conflicto y ponerlo en conocimiento de la *Comisión de Riesgos Psicosociales*.
- Realizar el seguimiento de todo el proceso e informar a las partes afectadas de las conclusiones de la *Comisión de Riesgos Psicosociales*, así como de las medidas que se deriven en su caso.
- Presentar todos los casos a la *Comisión de Riesgos Psicosociales*, detallados en caso de existir el *Consentimiento* del trabajador y de forma innominada en caso de no existir el *Consentimiento*, así como el resumen anual en la reunión celebrada a tal efecto.

10.2. Comisión de Riesgos Psicosociales

Se crea la Comisión de Riesgos Psicosociales cuya función es la de resolver los casos presentados por el Mediador. La Comisión está formada, con carácter paritario, por un representante nombrado por la Dirección General de Casa Asia, a través del Responsable de RRHH, y otro como Representante Legal de los Trabajadores, y el Mediador, éste, con voz, pero sin voto. La Comisión actúa bajo el principio de consenso.

La Dirección General y la Representación Legal de los Trabajadores nombrará a un miembro sustituto para cubrir situaciones de ausencia, incompatibilidad manifiesta o renuncia de los titulares.

Asimismo, asisten, si se requiriera colaboración externa, un miembro del Servicio de Prevención Ajeno y un miembro de Asesoría Jurídica de Casa Asia.

Cualquiera de los participantes en la Comisión de Riesgos Psicosociales, con o sin voto, deben firmar el compromiso de confidencialidad.

La Comisión debe regir su actuación por los principios de equidad, confidencialidad e imparcialidad.

Responsabilidades:

- Resolver los casos presentados por el Mediador proponiendo las medidas correctivas oportunas y su calendario de implantación.

10.3. Dirección General

- Investigar, y resolver los casos planteados por los trabajadores, que puedan ser constitutivos de Acoso.

- La investigación interna se va a regir por los principios de imparcialidad, objetividad, confidencialidad, rigurosidad y discreción.
- Informar a todos los trabajadores afectados sobre el presente procedimiento para actuar según las normas que se establecen en el mismo.
- Informar a la *Comisión de Riesgos Psicosociales* de todos los casos tramitados en relación a los casos de Acoso, que den lugar a sanción por falta grave o muy grave, preservando la identidad de las personas afectadas.
- Presentar un resumen anual, en la reunión de la *Comisión de Riesgos Psicosociales*, indicando de forma innominada el número de casos, las medidas adoptadas y el estado de los mismos.

10.4. Representación Legal de los Trabajadores

Se consultará siempre con el Representante Legal de los Trabajadores para constituir las comisiones creadas a tal efecto y a su vez formará parte de la Comisión de Riesgos Psicosociales.

10.5. Persona afectada

Conocer el presente procedimiento y actuar según las normas que se establecen en el mismo.

10.6. Trabajadores de Casa Asia

Todos los trabajadores tienen la responsabilidad de colaborar, garantizando un entorno laboral en el que se respete su dignidad y la de sus compañeros. Ante ello están especialmente comprometidos el Representante Legal de los Trabajadores.

11.- Protocolo de actuación: Acoso psicológico o moral (mobbing), acoso sexual y acoso por razón de sexo

Casa Asia aplica el presente procedimiento, acordado previamente con el Representante Legal de los Trabajadores, para resolver las reclamaciones relativas a situaciones de presunto Acoso Psicológico, Acoso Sexual y Acoso por razón de Sexo en el ámbito laboral.

En el Anexo I se muestra el *Diagrama* de actuación ante un presunto caso de Acoso.

La Dirección General, a través del Responsable de RRHH o de quien ésta delegue, es la responsable de investigar y resolver los casos que se planteen por parte de los trabajadores.

Se pone a disposición de los trabajadores solicitar el acompañamiento del Mediador en la tramitación del caso según anexos II y III.

11.1. Actuaciones del trabajador afectado

La persona afectada ante una situación de posible acoso en el trabajo puede solicitar asesoramiento o presentar comunicación de los hechos ante el Mediador.

Para contactar con el Mediador se habilita el correo electrónico:

rherrerarodriguez@aspyprevencion.com

Rubén Herrera Rodríguez

Técnico en Prevención del Servicio de Prevención Ajeno

El Mediador contacta con la persona afectada, pudiendo acordarse entre ambos la realización de una entrevista personal. Para garantizar la confidencialidad de la entrevista, ésta se puede realizar fuera del entorno y horario laboral, desplazándose el Mediador si fuera necesario. El trabajador puede aportar al Mediador cuanta documentación estime oportuna.

11.2. Actuaciones del Mediador

El Mediador contacta con el trabajador afectado y mantiene una entrevista con el objeto de obtener información de la problemática que padece.

Solicita al trabajador la cumplimentación del formulario *Consentimiento Informado I* para el desarrollo de la investigación y el traslado a la *Comisión de Riesgos Psicosociales*.

Los modelos de *Consentimientos Informados* del trabajo están disponibles en los Anexos II y III de este Protocolo.

Si el trabajador no da su consentimiento, el Mediador elabora y archiva un informe con los datos aportados por el trabajador, sin proceder a la investigación.

Si el trabajador firma el consentimiento, se inicia el periodo de investigación con una duración de entre 20 o 30 días laborables, y constando de las siguientes actuaciones:

- **Entrevista con el trabajador afectado**

Se mantiene una entrevista con el trabajador afectado con el objeto de obtener información de la problemática que padece, de su puesto de trabajo y de su entorno sociolaboral.

Si el Mediador detecta que la gravedad del caso requiere de medidas cautelares, puede proponer su adopción ante la *Dirección General a través del responsable de RRHH*, informando a la *Comisión de Riesgos Psicosociales*.

Para garantizar la confidencialidad de la entrevista, ésta se puede realizar fuera del entorno y horario laboral, desplazándose el Mediador si fuera necesario. El trabajador afectado puede aportar al Mediador cuanta documentación estime oportuna.

- **Entrevista con el presunto acosador**

El Mediador se entrevista con el presunto acosador para conocer su versión de los hechos y complementar la información del caso.

Para garantizar la confidencialidad de la entrevista, ésta se puede realizar fuera del entorno y horario laboral, desplazándose el Mediador si fuera necesario.

El presunto acosador puede aportar al Mediador cuanta documentación estime oportuna.

- **Actuaciones sobre la organización**

Las formas inadecuadas de la Organización del trabajo y del Contenido del trabajo pueden favorecer e incluso promover situaciones de Acoso Psicológico. Conocer las características organizacionales del centro de trabajo del trabajador afectado, va a proporcionar una orientación general de la situación que debe valorarse.

Para ello puede ser necesario realizar las siguientes actuaciones:

- Entrevista con los compañeros de trabajo
- Entrevista con el superior jerárquico del trabajador afectado
- Valoración de los datos obtenidos en la Evaluación de Riesgos Psicosociales
- Valoración de posibles disfunciones del centro o departamento de trabajo (Absentismo, quejas, rotación del personal, productividad, siniestralidad, conflictos, antecedentes...)

- **Análisis de la información obtenida y valoración del caso**

Tras analizar toda la información obtenida, el Mediador elabora un *Informe-Propuesta* y lo traslada a la Comisión de Riesgos Psicosociales para su deliberación.

En dicho informe, el Mediador refleja su criterio sobre la gravedad de los hechos, proponiendo, si lo estima oportuno, la adopción de medidas.

11.3. Actuaciones de la Dirección General

La Dirección General, a través del Responsable de RRHH o en quien ésta delegue, atiende a las solicitudes de apertura de expedientes informativos de los trabajadores.

La Dirección General, a través del responsable de RRHH o en quien ésta delegue, realiza las actuaciones de investigación que estime oportunas, pudiendo entrevistarse con el presunto acosador, con el superior jerárquico y con compañeros de trabajo.

La investigación del proceso durará un máximo de un mes desde la apertura del expediente informativo, salvo en casos que por su especial complejidad requieran de un mayor plazo, y el plazo para resolver una vez se dispone de la investigación será de un mes.

Cuando la gravedad de la situación lo requiera, la Dirección General puede adoptar medidas cautelares.

Una vez constatados los hechos, si pudieran ser considerados como falta, de conformidad con el Convenio Colectivo o normativa aplicable a la institución, se inicia, en su caso, el expediente sancionador correspondiente.

La Dirección General establece las medidas correctivas y/o disciplinarias que estime oportunas, informando a las partes implicadas y a la Comisión de Riesgos Psicosociales, garantizando el sigilo profesional.

11.4. Actuaciones de la Comisión de Riesgos Psicosociales

La Comisión se reúne en el plazo de 10 días naturales desde la solicitud del Mediador para la resolución del caso, tras analizar el Informe-Propuesta presentado por éste.

A results de la reunión, la Comisión establece las recomendaciones oportunas y las traslada a la Dirección General.

Sin perjuicio de cuanto antecede, se establece una reunión de la Comisión con carácter anual, con asistencia del Mediador, para analizar la diversa casuística que se haya producido.

11.5. Seguimiento de las medidas adoptadas

El Mediador realiza el seguimiento en el plazo previsto, de la implantación de medidas correctivas acordadas por la Comisión de Riesgos Psicosociales, solicitando para ello información al superior jerárquico y a la Dirección General, a través del Responsable de RRHH.

Si el Mediador detecta que las medidas no han sido debidamente implantadas, o que no resultan suficientemente eficaces, puede comunicarlo a la Dirección General a través del responsable de RRHH y a la Comisión de Riesgos Psicosociales, a efectos de tomar las medidas correctivas oportunas.

11.6. Archivo de la documentación

El Mediador archiva y custodia la siguiente documentación para cada uno de los casos planteados:

- Consentimiento Informado del trabajador.
- Documentación de todos los casos.
- Informe-Propuesta valorado por la Comisión de Riesgos Psicosociales.

11.7. Plazos

- El Mediador dispone de un plazo de 20-30 días laborables para investigar el caso y emitir su valoración.
- La Comisión de Riesgos Psicosociales dispone de un plazo de 10 días naturales para reunirse desde la convocatoria del Mediador.
- La Comisión resuelve en la misma reunión, o a lo sumo, en un plazo de 15 días naturales.

11.8. Registros

- Consentimiento Informado I del trabajador.
- Informe-Propuesta valorado por la Comisión de Riesgos Psicosociales.

12.- Consideraciones finales

Con el objeto de dar cumplimiento al derecho de información, consulta y participación de los trabajadores, el Director General, o la persona en quien éste delegue, deberá poner en conocimiento del Representantes de los Trabajadores, el contenido del presente documento.

Barcelona, a 9 de febrero de 2021


Rubén Herrera Rodríguez
Técnico en Prevención de Riesgos Laborales
 ASPY PREVENCIÓN, SLU
ASPY Prevención S.L.U.

Por Casa Asia

50864348D Firmado digitalmente
JAVIER por 50864348D
PARRONDO (R: JAVIER PARRONDO (R:
Q0801118A) Q0801118A)
Fecha: 2021.02.16
10:35:12 +01'00'

Javier Parrondo
Director General

Fecha:

Por la Representación Legal de los
Trabajadores de Casa Asia



Cristian Moreno
Representante Legal de los Trabajadores

13.- Anexos

Anexo I: Diagrama de Flujo: Acoso Psicológico (Mobbing), Sexual o por razón de Sexo

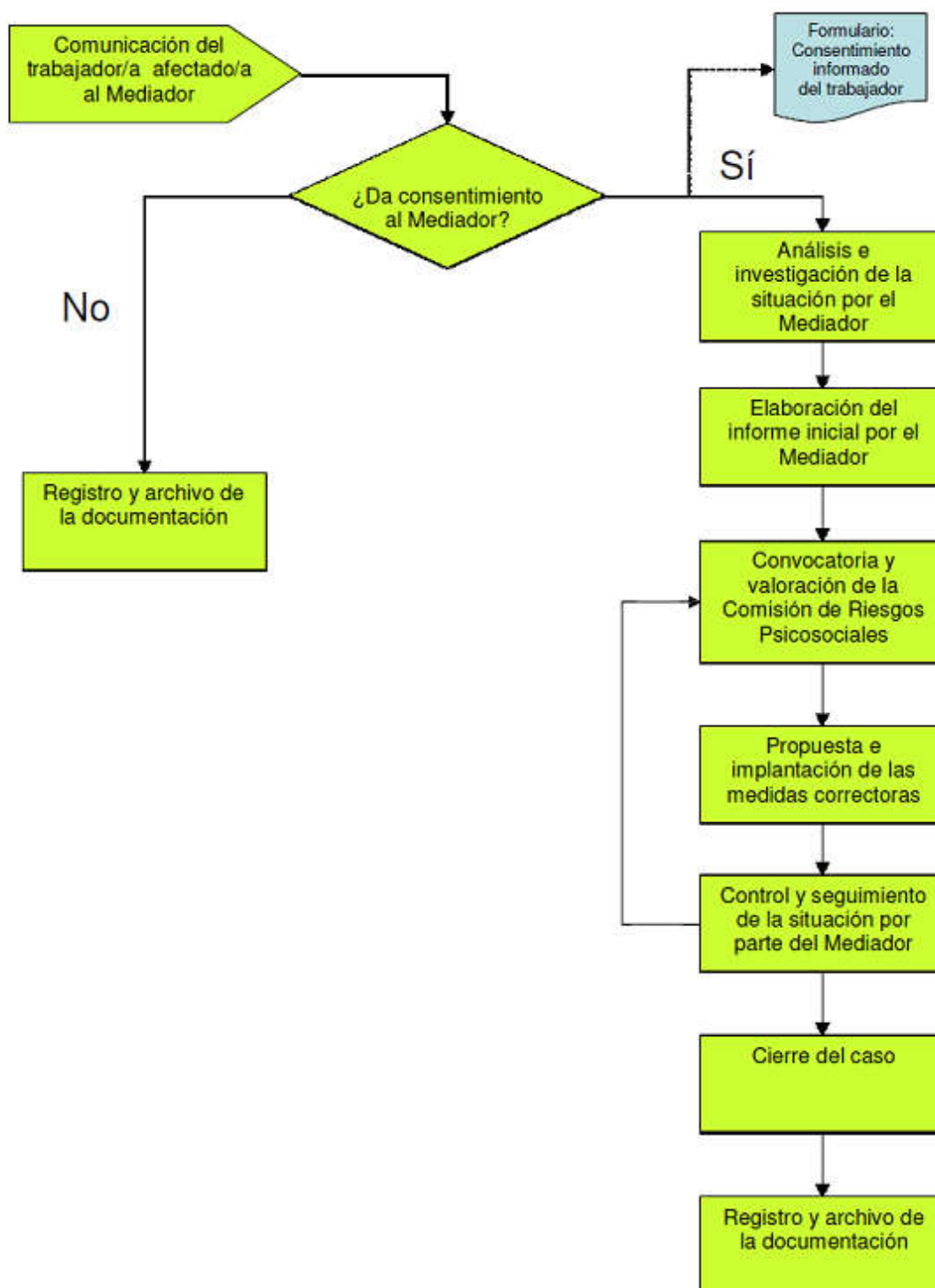
Anexo II: Consentimiento Informado I del trabajador afectado para el Acoso Psicológico (Mobbing).

Anexo III: Consentimiento Informado II del trabajador afectado para el Acoso Sexual o por razón de Sexo.

ANEXO I

DIAGRAMA DE FLUJO: ACOSO PSICOLÓGICO O MORAL (MOBBING), SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

DIAGRAMA DE FLUJO ACOSO PSICOLÓGICO O MORAL (MOBBING), SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO



ANEXO II

Consentimiento Informado I del trabajador Acoso psicológico o moral (Mobbing)

Consentimiento Informado I Acoso Psicológico (Mobbing)

Por una parte Don/Doña _____, mayor de edad,
con nº de empleado _____, (en adelante EL TRABAJADOR), y por otra
parte Don/Doña _____ adelante EL MEDIADOR) en calidad de
Mediador designado por CASA ASIA

ACUERDAN

Que según lo establecido en el artículo 11 de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal, y de acuerdo con el Procedimiento de actuación y prevención ante el Acoso Psicológico en el trabajo en CASA ASIA, EL TRABAJADOR:

Consiente ☐

No consiente ☐

para que EL MEDIADOR realice las actuaciones necesarias para estudiar e investigar la situación comunicada, incluyéndose las entrevistas y reuniones que considere oportuno y emita un informe que será presentado a la Comisión de Riesgos Psicosociales.

La actuación del Mediador y la de la Comisión de Riesgos Psicosociales, quedarán sujetas a la firma de un compromiso de confidencialidad sobre cualquier dato personal referente al trabajador.

En _____ a _____ de 201_.

Fdo. _____

ANEXO III

Consentimiento Informado II del trabajador
Acoso Sexual o por razón de Sexo

Consentimiento Informado II
Acoso Sexual o por razón de Sexo

Por una parte Don/Doña _____, mayor de edad,
con nº de empleado _____, (en adelante EL TRABAJADOR), y por otra
parte Don/Doña _____ adelante EL MEDIADOR) en calidad de
Mediador designado por CASA ASIA

ACUERDAN

Que según lo establecido en el artículo 11 de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal, y de acuerdo con el Procedimiento de actuación y prevención ante el Acoso Sexual o por razón de Sexo en el trabajo en CASA ASIA, EL TRABAJADOR:

Consiente ☐
No consiente ☐

para que EL MEDIADOR realice una función de acompañamiento en la tramitación del caso ante la Dirección de Desarrollo de Personas y Relaciones Laborales.

La actuación del Mediador y la de la Dirección de Desarrollo de Personas y Relaciones Laborales, quedarán sujetas a la firma de un compromiso de confidencialidad sobre cualquier dato personal referente al trabajador.

En _____ a _____ de 201__.

Fdo. _____