

## **MODELO DE PROTOCOLO<sup>1</sup> PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO MORAL, ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO**

### **ESPARZA ARQUITECTURA Y REHABILITACIÓN SOSTENIBLE SL**

#### **1. COMPROMISO DE LA EMPRESA ESPARZA ARQUITECTURA Y REHABILITACIÓN SOSTENIBLE SL EN LA GESTIÓN DEL ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO**

#### **2. CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO**

##### **2.1. La tutela preventiva frente al acoso**

2.1.1. Declaración de principios: Tolerancia Cero ante conductas constitutivas de acoso sexual y/o por razón de sexo/ acoso laboral

2.1.2. Concepto y conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo/acoso laboral

2.1.2.1. Definición y conductas constitutivas de acoso sexual

2.1.2.2. Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo.

2.1.2.3 Definición y conductas constitutivas de acoso laboral

2.1.2.4. Denuncia Falsa

##### **2.2. El procedimiento de actuación**

###### **Mediación. Procedimiento Informal**

###### **Instrucción. Procedimiento Formal.**

2.2.1. **MEDIACIÓN.** Presentación de la queja, activación del protocolo y tramitación de la Mediación.

2.2.2. **INSTRUCCIÓN.** Presentación de la queja, activación del protocolo y tramitación del expediente administrativo

2.2.3 La resolución del expediente administrativo de acoso

2.2.3. Seguimiento

#### **3. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR**

#### **4. MODELO DE QUEJA O DENUNCIA.**

#### **5. NORMATIVA DE APLICACIÓN.**

---

<sup>1</sup> La información para la realización de este protocolo ha sido obtenida de Instituto de la Mujer y de CEAL y fuente de elaboración propia.

## 1.COMPROMISO DE LA EMPRESA ESPARZA ARQUITECTURA Y REHABILITACIÓN SOSTENIBLE SL EN LA GESTIÓN DEL ACOSO LABORAL/ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

Con el presente protocolo, **ESPARZA ARQUITECTURA Y REHABILITACIÓN SOSTENIBLE SL** manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de acoso laboral, acoso sexual o acoso por razón de sexo.

Al adoptar este protocolo, **ESPARZA ARQUITECTURA Y REHABILITACIÓN SOSTENIBLE SL** quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso laboral, acoso sexual y del acoso por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en su organización, sea personal propio o procedente de otras empresas, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquéllas que realizan voluntariado.

Asimismo, **ESPARZA ARQUITECTURA Y REHABILITACIÓN SOSTENIBLE SL** **asume** el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a las empresas a las que desplace su propio personal, así como a las empresas de las que procede el personal que trabaja en **ESPARZA ARQUITECTURA Y REHABILITACIÓN SOSTENIBLE SL**. Así, la obligación de observar lo dispuesto en este protocolo se hará constar en los contratos suscritos con otras empresas.

Cuando la presunta persona acosadora quedara fuera del poder dirección de la empresa y, por lo tanto, **ESPARZA ARQUITECTURA Y REHABILITACIÓN SOSTENIBLE SL** no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la empresa competente al objeto de que solucione el problema y, en su caso, sancione a la persona responsable, advirtiéndole que, de no hacerlo, la relación mercantil que une a ambas empresas podrá extinguirse.

El protocolo se aplicará a las situaciones de acoso laboral, acoso sexual o acoso por razón de sexo que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- b) en los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;

- d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso);
- e) en el alojamiento proporcionado por la persona empleadora.
- f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo

Este protocolo da cumplimiento a cuanto exigen los artículos 46.2 y 48 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el RD 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

En efecto, **ESPARZA ARQUITECTURA Y REHABILITACIÓN SOSTENIBLE SL** al comprometerse con las medidas que conforman este protocolo, manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención del acoso – sensibilización e información de comportamientos no tolerados por la empresa-, como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las quejas y denuncias que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.

**La empresa ESPARZA ARQUITECTURA Y REHABILITACIÓN SOSTENIBLE SL**

Asume los principios señalados y los recoge en estos 8 principios

<b>LA EMPRESA ESPARZA ARQUITECTURA Y REHABILITACIÓN SOSTENIBLE SL</b>			
1.	Está comprometida con la igualdad efectiva de mujeres y hombres.	5.	Dispone de este protocolo de actuación contra el acoso para asegurar un ambiente de trabajo respetuoso para todas las personas.
2.	Adoptará medidas en cada caso en arreglo a su protocolo para evitar cualquier tipo de discriminación por razón de sexo en la relación laboral, y por razón de acoso laboral y/o violencia en el trabajo.	6.	Arbitrará por medio del presente, procedimientos específicos para vehicular las comunicaciones y denuncias.
3.	No tolerará comportamientos contrarios a la libertad, la dignidad, y la integridad física y psíquica de las personas trabajadoras, clientela, proveedores/as, y cualquier otra persona vinculada de alguna forma con la empresa.	7.	Aplicará medidas disciplinarias proporcionales ante situaciones probadas de acoso.
4.	Velará por asegurar la salud de las personas trabajadoras a través de su sistema de Prevención de Riesgos Laborales.	8.	Dispone de modelos de denuncia interna y procedimientos para garantizar la confidencialidad, protección de datos y celeridad del procedimiento de investigación.

Vitoria-Gasteiz a \_\_\_de \_\_\_ de 2023

(FIRMA DEL/DE LA RESPONSABLE DE LA EMPRESA)

## **2. CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y ACOSO Y/O POR RAZÓN DE SEXO**

Con la finalidad de dar cumplimiento al compromiso con el que se inicia este protocolo y en los términos expuestos hasta el momento, la empresa **ESPARZA ARQUITECTURA Y REHABILITACIÓN SOSTENIBLE SL** implanta un procedimiento de prevención y actuación frente al acoso laboral, acoso sexual y el acoso por razón de sexo, que ha sido negociado y acordado con los/as trabajadores/as de la plantilla, con la intención de establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar constitutivo de acoso laboral, acoso sexual o por razón de sexo. Para ello, este protocolo aúna los tres tipos de medidas establecidos en el apartado 7 del Anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre:

1. Medidas preventivas, con declaración de principios, definición del acoso sexual y acoso por razón de sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso.
2. Medidas proactivas o procedimentales de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
3. Identificación de medidas reactivas frente al acoso y en su caso, el régimen disciplinario.

Y lo dispuesto en materia de prevención de riesgos laborales en los artículos 14, 15 y 16 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre y lo estipulado en los Criterios Técnicos 69/2009 y 104/2021 de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

### **2.1. LA TUTELA PREVENTIVA FRENTE AL ACOSO**

#### **2.1.1. Declaración de principios: Tolerancia Cero ante conductas constitutivas de acoso sexual y por razón de sexo**

La empresa **ESPARZA ARQUITECTURA Y REHABILITACIÓN SOSTENIBLE SL** formaliza la siguiente declaración de principios, en el sentido de subrayar cómo deben ser las relaciones entre el personal de empresa y las conductas que no resultan tolerables en la organización.

Este procedimiento resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso laboral, acoso sexual o por razón de sexo que pueda manifestarse en **ESPARZA ARQUITECTURA Y REHABILITACIÓN SOSTENIBLE SL**

**ESPARZA ARQUITECTURA Y REHABILITACIÓN SOSTENIBLE SL**, al implantar este procedimiento, asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de acoso laboral, acoso sexual o acoso por razón de sexo en su organización.

El acoso es, por definición, un acto pluriofensivo que afecta a varios intereses jurídicos entre los que destaca la dignidad de la persona trabajadora como positivización del derecho a la vida y a la integridad física, psíquica y moral. La afectación a la dignidad, con todo, no impide que un acto de estas características pueda generar igualmente un daño a otros intereses jurídicos distintos tales como la igualdad y la prohibición de discriminación, el honor, la propia imagen, la intimidad, la salud etc. pero aun y con ello será siempre por definición contrario a la dignidad. El acoso laboral, acoso sexual y el acoso por razón de sexo genera siempre una afectación a la dignidad de quien lo sufre y es constitutivo de discriminación por razón de sexo, a la vez que una violación flagrante de otros derechos fundamentales como la dignidad, la igualdad, la integridad física y moral, la libertad sexual y al derecho al trabajo y a la seguridad y salud en el trabajo.

En el ámbito de **ESPARZA ARQUITECTURA Y REHABILITACIÓN SOSTENIBLE SL** no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de acoso laboral, acoso sexual o por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones. La empresa sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente y/o tolere. Todo el personal de la empresa tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todos cuantos conformamos **ESPARZA ARQUITECTURA Y REHABILITACIÓN SOSTENIBLE SL**, así como de aquellas personas que presten servicios en ella, en especial, se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.

No obstante, lo anterior, de entender que está siendo acosada o de tener conocimiento de una situación de acoso laboral, acoso sexual o por razón de sexo, cualquier trabajador o trabajadora dispondrá de la posibilidad de, mediante queja o denuncia, activar este protocolo como procedimiento interno, confidencial y rápido en aras a su erradicación y reparación de efectos.

Instruido el correspondiente expediente informativo, de confirmarse la concurrencia de acoso laboral, acoso sexual o por razón de sexo, **ESPARZA ARQUITECTURA Y REHABILITACIÓN SOSTENIBLE SL** sancionará a quien corresponda, comprometiéndose a usar todo su poder de dirección y sancionador para garantizar un entorno de trabajo libre de acoso moral, de violencia, de conductas discriminatorias sexistas y por razón de sexo y adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo.

### **2.1.2 Concepto y conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.**

#### **2.1.2.1.-Definición y conductas constitutivas de acoso sexual**

##### **Definición de acoso sexual**

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de este protocolo constituye 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.

Todo acoso sexual se considerará discriminatorio.

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

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual las conductas que se describen a continuación:

**Conductas verbales:**

- Supuestos de insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para la actividad sexual;
- Flirteos ofensivos;
- Comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos;
- Llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados.
- Bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

**Conductas no verbales:**

- Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos.
- Cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.

**Comportamientos Físicos:**

- Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo e innecesario.

**Acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual**

Entre los comportamientos constitutivos de acoso sexual puede diferenciarse el acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual que consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, la persona acosadora será aquella que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

**Acoso sexual ambiental**

En este tipo de acoso sexual la persona acosadora crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Puede ser realizados por cualquier miembro de la empresa, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo.

**2.1.2.2.- Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo**

**Definición de acoso por razón de sexo**

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Todo acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio.

Para apreciar que efectivamente en una realidad concreta concurre una situación calificable de acoso por razón de sexo, se requiere la concurrencia de una serie de elementos conformadores de un común denominador, entre los que destacan:

- a) Hostigamiento, entendiéndose como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
- b) Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibida subjetivamente por esta como tal.
- c) Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.
- d) Las situaciones, de este tipo, que supongan un hecho aislado, se consideraran acoso por razón de sexo.
- e) El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujeres o por circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar a ellas (embarazo, maternidad, lactancia natural); o que tienen que ver con las funciones reproductivas y de cuidados que a consecuencia de la discriminación social se les presumen inherentes a ellas. En este sentido, el acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, por ejemplo, un trabajador hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o dependientes.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

### **Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo**

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente o limitativo, las que siguen son una serie de conductas concretas que, **cumpliendo los requisitos puestos de manifiesto en el punto anterior**, podrían llegar a constituir acoso por razón de sexo en el trabajo de producirse de manera reiterada.

### **Ataques con medidas organizativas**

1. Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
2. Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
3. No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes.
4. Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.

5. Asignar trabajos muy superiores o inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
6. Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
7. Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.
8. Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la acosada.
9. Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
10. Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

#### **Actuaciones que pretenden aislar a su destinatario o destinataria**

1. Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros y compañeras (aislamiento).
2. Ignorar la presencia de la persona.
3. No dirigir la palabra a la persona.
4. Restringir a compañeras y compañeros la posibilidad de hablar con la persona.
5. No permitir que la persona se exprese.
6. Evitar todo contacto visual.
7. Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).

#### **Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima**

1. Amenazas y agresiones físicas.
2. Amenazas verbales o por escrito.
3. Gritos y/o insultos.
4. Llamadas telefónicas atemorizantes.
5. Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
6. Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.
7. Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
8. Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

#### **Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional**

1. Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
2. Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
3. Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner mote, etc.
4. Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

#### **2.1.2.3.- Definición y conductas constitutivas de acoso laboral**

##### **ACOSO LABORAL/MOBBING:**

Si acudimos al Criterio Técnico 69/2009 de la Inspección de Trabajo, sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y



violencia en el trabajo, encontramos la definición sobre Acoso Laboral/Mobbing que adopta nuestra legislación, en ausencia de otra en textos legislativos.

La definición de Heinz Leymman se encuentra presente en la **NTP (Nota técnica de Prevención) 476** del INSST (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo) y es la siguiente:

*"situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente (como media una vez por semana) y durante un tiempo prolongado (como media unos 6 meses) sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo"*

Otras definiciones que nos indican lo que es acoso, nos llevan al artículo 28 de la Ley 62/2003, de 30 de diciembre de medidas fiscales, administrativas y del orden social, donde se define el acoso como :

*toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, 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.*

*2. Cualquier orden de discriminar a las personas por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual se considerará en todo caso discriminación.*

*El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual se consideran en todo caso actos discriminatorios.*

H. Leyman distingue hasta 45 comportamientos hostiles que pueden ser de distinta naturaleza:

- ∞ **Acciones contra la reputación o la dignidad personal:** menosprecio, comportamientos contra la dignidad de la persona, reírse de la persona, etc. En este comportamiento se ubicaría el Acoso Sexual.
- ∞ **Acciones contra el ejercicio de su trabajo:** Entre otros, encomendarle trabajos de menor categoría que la suya (shunting), trabajos monótonos, trabajos complicados cuando son innecesarios, o por ejemplo enfrentar a la persona a conflictos de rol.
- ∞ **Manipulación de la comunicación o la información:** No comunicar a la persona información importante, mantener al afectado/a en ambigüedad de rol (no informándole sobre distintos aspectos de su trabajo, como sus funciones y responsabilidades, los métodos de trabajo a realizar, la cantidad y la calidad del trabajo a realizar, etc., manteniéndole en una situación de incertidumbre).
- ∞ **Situaciones de inequidad:** Haciendo diferencias de trato, distinta retribución, etc.

## QUÉ ES Y QUE NO ES ACOSO LABORAL

MOBBING ES	MOBBING NO ES
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Una situación que se da de forma repetida (más de una vez por semana)</li> <li>✓ Que se alarga en el tiempo (dura más de 6 meses)</li> <li>✓ Donde se busca desprestigiar personal o laboralmente</li> <li>✓ Que incluye la manipulación de personas</li> <li>✓ Pueden existir envidias o celos</li> <li>✓ Y las malas condiciones de trabajo se utilizan como pretexto para el ataque personal</li> <li>✓ Se aísla a la persona afectada</li> <li>✓ Se crean rumores y mentiras sobre su vida privada</li> <li>✓ Se oculta información</li> <li>✓ Se discrimina para evitar la mejora profesional</li> <li>✓ Se humilla a la persona</li> <li>✓ Y se crean sentimientos de incapacidad o ineficacia</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Una situación aislada</li> <li>✓ Si se da en momentos puntuales</li> <li>✓ Cuando el objetivo es mejorar el trabajo y el rendimiento</li> <li>✓ Un autoritarismo excesivo por parte de un superior</li> <li>✓ Los conflictos de trabajo</li> <li>✓ Las malas condiciones de trabajo</li> <li>✓ El trabajo individual o aislado por la propia actividad</li> <li>✓ El cotilleo "sano", no negativo necesariamente</li> <li>✓ La mala organización de trabajo o falta de comunicación</li> <li>✓ Cuando no se mejora profesionalmente por falta de méritos</li> <li>✓ Los roces, tensiones, conflictos</li> <li>✓ La ineficacia para realizar un trabajo.</li> </ul>

### 2.1.2.4.-Denuncia Falsa

Se considerará denuncia falsa aquella en la que, tras la instrucción del procedimiento establecido en este **PROTOCOLO**, resulte que concurren simultáneamente los siguientes dos requisitos:

- a) Que carezca de justificación y fundamento.
- b) Que su presentación se haya producido con mala fe por parte de la persona denunciante o con el único fin de dañar a la persona denunciada (acoso inverso) en los mismos términos descritos en las definiciones anteriores.

## 2.2. EL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

Se establecen dos posibles cauces para la resolución de conflictos en materia de acoso laboral, acoso por razón de sexo y acoso sexual:

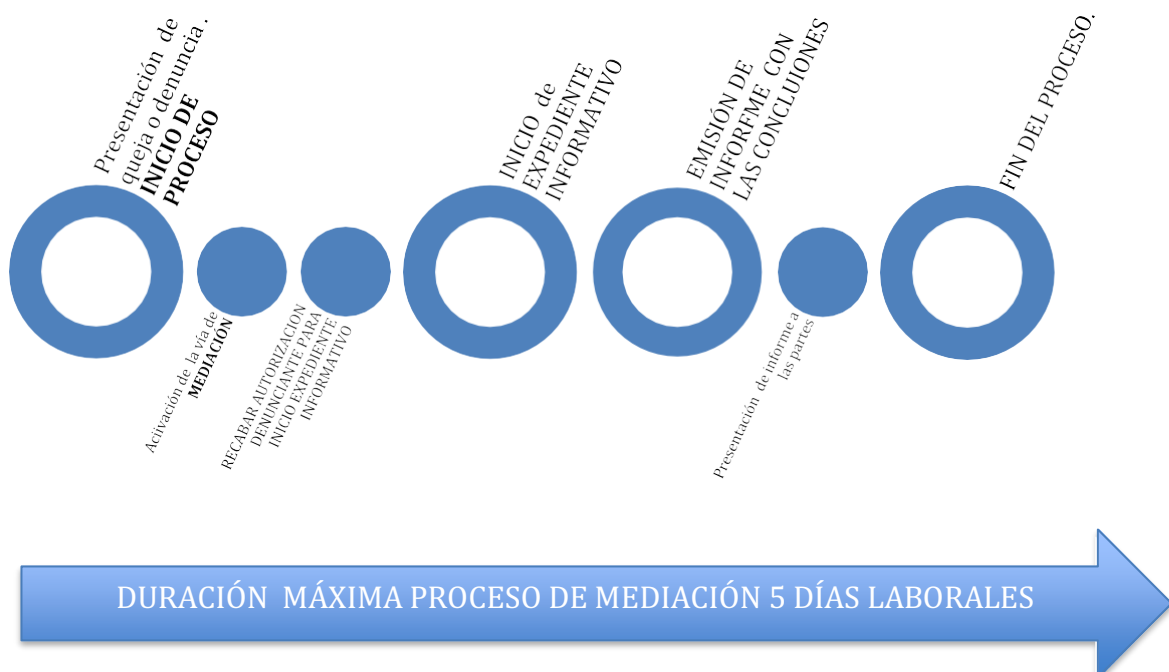
- a) Procedimiento **informal/Mediación**: concebida como vía inicial que se ofrece a la persona denunciante, encaminada a intentar una solución convenida mediante un proceso de mediación con la persona o persona denunciadas: es decir, proceso de intermediación al que podrán someterse voluntariamente las Partes implicadas.
- b) La **Instrucción**: como cauce formal para la investigación y esclarecimiento de los hechos denunciados a los efectos de la constatación o no de la situación conflictiva y de la elaboración de un diagnóstico que permita adoptar las medidas legales oportunas según su calificación jurídica, incluyendo recomendaciones para la resolución del conflicto.

### MEDIACIÓN.

#### INICIO.

#### 2.2.1 Presentación de la queja, activación del protocolo y tramitación del proceso de mediación.

De manera esquemática las fases y plazos máximos para llevar a cabo el procedimiento de actuación en Vía de la Mediación son las siguientes:



En cuanto este proceso "informal", se pretende como trámite previo, valorar la posibilidad de seguir un procedimiento de Mediación en virtud del cual la propia persona afectada pueda explicar claramente a la persona que muestra el comportamiento indeseado, que dicha conducta no es bien recibida, que es ofensiva e incómoda, y que interfiere en su trabajo, a fin de que cese inmediata y definitivamente en la misma. Dicho trámite previo podrá ser llevado a cabo si la persona denunciante así lo prefiere, por el trabajador/a de la EMPRESA o asesor/a que, a su libre elección, designe por escrito para que le represente. Se recomienda que esta persona tenga formación en igualdad de género.

El proceso se inicia con la presentación del escrito de queja o denuncia, de la misma manera que se recogen el apartado 2.2.2 de este documento.

Seguidamente se activa el proceso de Mediación, llevando la persona Mediadora, entre otras las siguientes acciones:

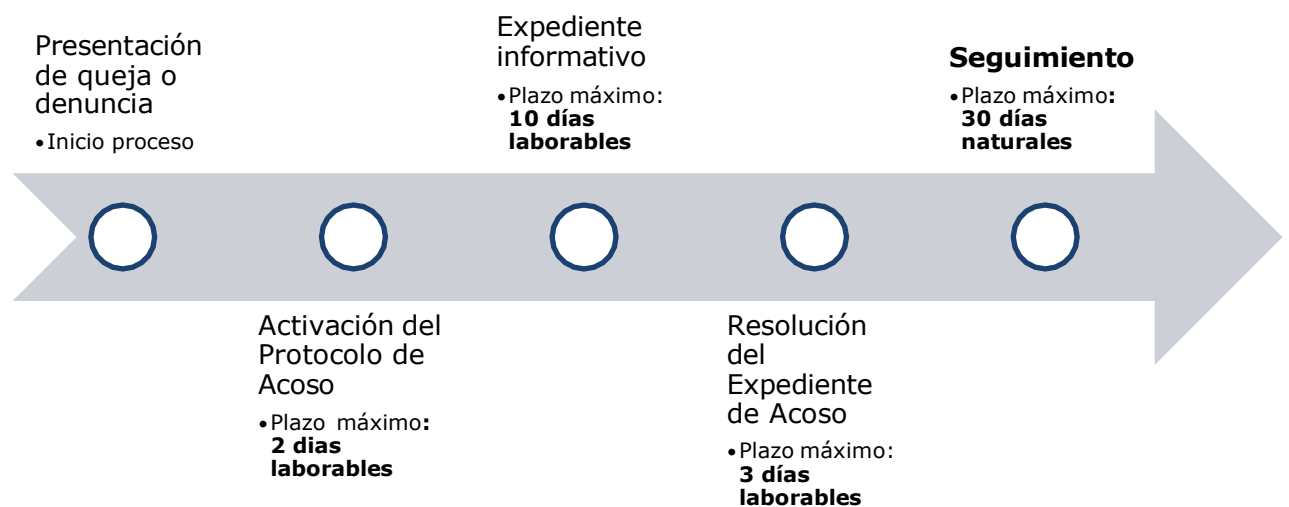
- ✓ Recabará de la persona afectada el consentimiento expreso y por escrito para poder acceder a cuanta información sea precisa para el fehacientemente conocimiento de los hechos.
- ✓ Se informará a la persona afectada que la información a la que tenga acceso en el curso de las actuaciones y las actas que se redacten serán tratadas con carácter reservado y confidencial, con la única excepción de que deban ser utilizadas por la EMPRESA para la adopción de medidas correctoras o sea legítimamente requerida para ello en un procedimiento judicial y/o administrativo.
- ✓ Podrá acordar, desde la fase inicial, la adopción de medidas cautelares en aquellos casos en que las circunstancias lo aconsejen.
- ✓ Recabará de la persona afectada su conformidad o no a tratar de resolver el conflicto a través de la mediación como medio de intervención, ágil, sencillo y discreto para intentar solucionarlo.
- ✓ Llevará a cabo cuantas acciones sean necesarias, respetando la dignidad e integridad de las personas que intervienen en el proceso, para recabar los datos necesarios para elaborar el informe final con las conclusiones que será presentado a la Dirección de la empresa, a las partes y si lo hubiera al Comité de Igualdad en la empresa.
- ✓ Deberá llevar a cabo un seguimiento del resultado del informe.

## INSTRUCCIÓN.

### INICIO.

#### **2.2.2 Presentación de la queja, activación del protocolo y tramitación del expediente administrativo**

De manera esquemática las fases y plazos máximos para llevar a cabo el procedimiento de actuación son las siguientes:



**El procedimiento para seguir será el siguiente:**

#### **2.2.1 Presentación de la queja, activación del protocolo y tramitación del expediente administrativo**

**1º)** La empresa designa a **ALBERTO ESPARZA RESANO** como persona/as instructora/as para que tramiten cualquier queja o denuncia que se reciba en materia de acoso laboral, acoso sexual y/o por razón de sexo en el trabajo, la investigue y realice su seguimiento. En caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal, actuarán de suplente/es (SE DETERMINARÁ, SI SUCEDE LA AUSENCIA DE LA PERSONA TITULAR) A los efectos oportunos se informará a todas las personas que prestan servicios en la organización de esa designación y se expresará de manera clara y concisa cómo se le pueden hacer llegar esas quejas o denuncias.

**2º)** Las denuncias no podrán ser anónimas y las podrá presentar la persona que se sienta acosada o quien tenga conocimiento de esta situación.

**3º)** El buzón de correo electrónico en el que se pueden presentar las quejas o denuncias de hostigamiento, acoso sexual y/o por razón de sexo es Alberto Esparza

[aesparza@esparza-arquitectura.es](mailto:aesparza@esparza-arquitectura.es) Solo la/as persona/as designada/as para tramitar el protocolo tendrá acceso a los correos que a esos efectos se remitan.

**4º)** Las denuncias o quejas igualmente se podrán presentar en papel y en un sobre cerrado. A esos efectos el buzón de correo en el que se puedan depositar esas denuncias o quejas estará ubicado en **C/ Correría 60 bajo, 01010 Vitoria-Gasteiz** (locales de la empresa)

**5º)** Se deberá garantizar la confidencialidad cualquiera que sea la forma en que se tramiten las denuncias. Recibida una denuncia, las persona/as encargada/as de tramitarla dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.

**6º)** Una vez recibida, en el plazo máximo de 2 días laborables, se activará el procedimiento para su tramitación. Cualquier queja, denuncia o reclamación que se plantee tendrá presunción de veracidad.

**7º)** Las persona/as instructora/as de la queja o denuncia de acoso **ESPARZA ARQUITECTURA Y REHABILITACIÓN SOSTENIBLE SL** realizará una investigación rápida y confidencial en el término de 10 días laborables, en la que oirá a las personas afectadas y testigos que se prepongan y requerirá cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada. Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible.

En todo caso, se garantizará la imparcialidad de su actuación, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberá abstenerse de actuar y deberá comunicarlo a la empresa para que la sustituya. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona.

**8º)** Durante la tramitación del expediente se dará primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, sea o no representantes legales y/o sindical de las personas trabajadoras, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tenga acceso.

**9º)** El procedimiento debe ser lo más ágil y eficaz posible y proteger en todo caso la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas, así como el derecho de contradicción de la persona denunciada. A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto a la denunciante, a la víctima, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como a la persona denunciada, cuya culpabilidad no se presumirá. Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de confidencialidad y de guardar sigilo al respecto de toda la información a la que tengan acceso.

**10º)** Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la/as persona/as instructora/as, la dirección de la empresa adoptará las **medidas cautelares** necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas. Al margen de otras medidas cautelares, la dirección de **ESPARZA ARQUITECTURA Y REHABILITACIÓN SOSTENIBLE SL** separará a la presunta persona acosadora de la víctima.

**11º)** Finalizada la investigación, la persona que ha tramitado el expediente elaborará un informe en el que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en las conclusiones del informe, la/as persona/as instructora/as instará a la empresa a adoptar las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.

Si de la prueba practicada no se apreciasen indicios de acoso, hará constar en el informe que de la prueba expresamente practicada no cabe apreciar la concurrencia de acoso sexual o por razón de sexo.

Si, aun no existiendo acoso, encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de una situación de conflicto, que de continuar repitiéndose en el tiempo podría terminar derivando en acoso, lo comunicará igualmente a la dirección de la empresa, sugiriendo la adopción de cuantas medidas al respecto resulten pertinentes para poner fin a esta situación.

**12º)** Ninguna de las actuaciones impedirá que las personas implicadas puedan solicitar cuantas actuaciones judiciales, administrativas o de cualquier tipo les resulten adecuadas.

### **2.2.2.- La resolución del expediente de acoso**

La dirección de **ESPARZA ARQUITECTURA Y REHABILITACIÓN SOSTENIBLE SL** una vez recibidas las conclusiones de la/as persona/as instructora/as, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 3 días laborables, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la/as persona/as instructora/as.

Así mismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también a la persona responsable de prevención de riesgos laborales. En esta comunicación, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

A la vista del informe de conclusiones elaborado por la/as persona/as instructora/as, la dirección de **ESPARZA ARQUITECTURA Y REHABILITACIÓN SOSTENIBLE SL** procederá a:

- a) archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.
- b) adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la comisión instructora del procedimiento de acoso. A modo ejemplificativo pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar la empresa en este sentido, las siguientes:
- c)
  - a. separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la víctima de acoso a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.
  - b. sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación a la empresa o, en su caso, en el artículo 54 E.T.

Entre las sanciones a considerar para aplicar a la persona agresora se tendrán en cuenta las siguientes:

1. el traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación
2. la suspensión de empleo y sueldo
3. la limitación temporal para ascender
4. el despido disciplinario

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la dirección de **ESPARZA ARQUITECTURA Y REHABILITACIÓN SOSTENIBLE SL** mantendrá un deber activo de vigilancia respecto esa persona trabajadora cuando se reincorpore (si es una suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo en caso de un cambio de ubicación. Pero siempre y en todo caso, el cumplimiento de erradicar el acoso no finalizará con la mera adopción de la medida del cambio de puesto o con la mera suspensión, siendo necesaria su posterior vigilancia y control por parte de la empresa.

La dirección de **ESPARZA ARQUITECTURA Y REHABILITACIÓN SOSTENIBLE SL** adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes:

- Evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa.
- Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.



- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.
- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.

### 2.2.3. Seguimiento

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la persona encargada de tramitar e investigar la queja **ESPARZA ARQUITECTURA Y REHABILITACIÓN SOSTENIBLE SL** vendrá obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas. Del resultado de este seguimiento se realizará el oportuno informe que recogerá la propuesta de medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas, en su caso. Este informe se remitirá a la dirección de la empresa con el fin de que adopte las medidas necesarias, así como a la representación legal de las personas trabajadoras si la hubiera y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

## 3. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor a partir de su comunicación a la plantilla de la empresa a través (entrega en mano a la persona trabajadora)<sup>2</sup> y manteniéndose vigente durante el periodo de 2 años tras la firma y publicación del mismo.

No obstante, será necesario llevar a cabo una revisión y adecuación del protocolo, en los siguientes casos.

- En cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de reorientar el cumplimiento de sus objetivos de prevención y actuación frente al acoso laboral, acoso sexual y acoso por razón de sexo
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legal y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

<sup>2</sup> Podrá ser a través de correo electrónico, de la intranet de la empresa, de su publicación en el tablón de anuncios, por escrito o cualquier otro medio que sirva para dicho objeto.

- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa y ante cualquier incidencia que modifica de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización.
- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación por razón de sexo o sexual o determine la falta de adecuación del protocolo a los requisitos legales o reglamentarios.

**El presente procedimiento no impide el derecho de la víctima a denunciar, en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, así como ante la jurisdicción civil, laboral o penal.**

#### 4. MODELO DE QUEJA O DENUNCIA

##### I. Persona que informa de los hechos

- Persona que ha sufrido el acoso:
- Otras (Especificar):

##### II. Datos de la persona que ha sufrido el acoso

Nombre:  
Apellidos:  
DNI:  
Puesto:  
Tipo contrato/Vinculación laboral:  
Teléfono:  
Email:  
Domicilio a efectos de notificaciones:

##### III. Datos de la persona agresora

Nombre y apellidos:  
Grupo/categoría profesional o puesto:  
Centro de trabajo:  
Nombre de la empresa:

#### IV. Descripción de los hechos

Incluir un relato de los hechos denunciados, adjuntado las hojas numeradas que sean necesarias, incluyendo fechas en las que tuvieron lugar los hechos siempre que sea posible:

#### V. Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (indicar cuales):

#### V. Solicitud

Se tenga por presentada la queja o denuncia de acoso (INDICAR SI ES ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO) frente a (IDENTIFICAR PERSONA AGRESORA) y se inicie el procedimiento previsto en el protocolo:

Localidad y fecha:

Firma de la persona interesada:

A la atención de la persona instructora del procedimiento de queja frente al acoso laboral, acoso sexual y/ por razón de sexo en la empresa **ESPARZA ARQUITECTURA Y REHABILITACIÓN SOSTENIBLE SL**

## 5. NORMATIVA DE APLICACIÓN

La Constitución española reconoce como derechos fundamentales:

**Art. 10.1:** "La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley y a los derechos de los demás, son fundamento del orden político y de la paz social".

**Art. 14:** "Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social".

**Art. 15.1:** "... el derecho a la vida y a la integridad física y moral, sin que en ningún caso, puedan ser sometidos a tortura ni a penas o tratos inhumanos o degradantes".

**Art. 18.1:** "Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen".

Por su parte, **el art. 173.1.1º del Código Penal** castiga con la pena de prisión de seis meses a dos años al "que infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral", así como a "los que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcionarial y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima".

Descendiendo al ámbito más concreto del entorno laboral, el art. 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad efectiva entre hombres y mujeres, establece con carácter imperativo:

"Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, con especial atención al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital, mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos".

**Art. 7. Diagnóstico de situación**, del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo que, entre los objetivos mínimos de los diagnósticos de situación, exige la inclusión de procedimientos para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo y las medidas evaluables para su erradicación.

Desde otro plano distinto, pero claramente convergente con el de las normas legales precitadas, **el art. 4.7.d) de la Ley 31/1995**, de 8 de noviembre, **de Prevención de Riesgos Laborales**, reconoce entre las condiciones de trabajo que pueden tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud de las personas trabajadoras, todas aquellas características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación, que influyan en la magnitud de los riesgos a las que estén expuestas, entre ellas, las más difíciles de detectar, cuáles son las derivadas de los riesgos psicosociales.

Es de tener en cuenta el Convenio 190 OIT, ya ratificado por España, sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

**Art. 12 Ley Orgánica 10/2022**, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, donde se enmarcan medidas dirigidas a las empresas para la prevención y sensibilización en el ámbito laboral en temas de acoso sexual y acoso por razón de sexo, incluido el ámbito digital.

Los Criterios Técnicos de inspección de trabajo, contienen también pautas y normativa para su aplicación, en concreto el Criterio Técnico 69/2009 y el Criterio Técnico 104/2021.

En el ámbito europeo existen también numerosas referencias específicas al acoso en el entorno laboral, entre las que cabe destacar la Resolución 2001/2339 del Parlamento Europeo, sobre el acoso moral en el lugar de trabajo, recomendando a los poderes públicos nacionales la necesidad de poner en práctica políticas de prevención eficaces y definir procedimientos adecuados para solucionar los problemas que ocasiona, la Directiva 2006/54/CE que considera que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo son conductas discriminatorias, o la Recomendación 92/131/CE de la Comisión, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo.

Así pues, con el propósito de garantizar el respeto y dignidad de las personas en un entorno de trabajo saludables y dar respuesta a posibles situaciones de conflicto, y sin perjuicio de la implementación de cualesquiera otras tipas de medidas complementarias, se acuerda aprobar y dar difusión al presente Protocolo como instrumento jurídico de cumplimiento de las exigencias de la normativa, tanto nacional, como comunitaria, en materia de acoso y no discriminación.