

Protocolo de prevención y actuación frente a situaciones de acoso psicológico, conflictos interpersonales, acoso sexual y/o por razón de sexo en el entorno laboral

DATOS IDENTIFICATIVOS

Empresa: **ASOCIACION DE PERSONAS CON PARÁLISIS CEREBRAL Y DISCAPACIDADES AFINES DE LA PROVINCIA DE BADAJOZ (ASPACE BADAJOZ).**

Domicilio: **C/ GERARDO RAMIREZ SÁNCHEZ 12, 06011 BADAJOZ**

CUADRO DE CONTROL
Aprobado por:

Fdo. José Galindo Ardila
PRESIDENTE
Fecha: 08/06/2021

ÚLTIMA MODIFICACIÓN	VERSIÓN	FECHA
JUNIO 2021	INICIAL	8/6/2021



ÍNDICE.

1.- PREAMBULO.

1.1.- JUSTIFICACIÓN.

1.2.- OBJETO.

1.3.- OBJETIVOS.

1.4.- DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.

2.- DEFINICIONES Y ÁMBITO DE APLICACIÓN.

2.1.- ÁMBITO DE APLICACIÓN.

2.2.- DEFINICIONES.

2.2.1. Conflicto interpersonal.

2.2.2. Acoso laboral (acoso psicológico o moral en el trabajo).

2.2.2.1. Fases de Acoso.

2.2.2.2. Grados de Acoso.

2.2.3. Acoso Sexual.

2.2.3.1. Grupos de especial atención en relación a las conductas de acoso sexual por razón de género.

3.- PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.

3.1.- CRITERIOS GENERALES.

3.2.- FASES DE LA ACTUACIÓN.

3.2.1. Primera Fase. Solicitud de intervención.

3.2.2. Segunda Fase. Valoración inicial.

3.2.3. Tercera Fase. Fase de Resolución: Alternativas.

3.2.4. Comunicación de Actuaciones.

4.- SEGUIMIENTO Y CONTROL

5.- MEDIDAS DE ACTUACIÓN Y PREVENCIÓN DEL ACOSO EN EL ENTORNO LABORAL

5. 1.- ACTUACIONES DE PREVENCIÓN.

5.1.1. Estrategias específicas de sensibilización responsables.

5.1.2. Estrategias de sensibilización empleados-representantes.

6.- REVISIÓN DEL PROTOCOLO.

7.-ANEXOS.

1.- PREÁMBULO

El presente procedimiento tiene por objeto establecer un método basado en la coparticipación de ASPACE BADAJOZ y la representación legal de los trabajadores (cuando se mencionen de forma conjunta se utilizará: "*las partes*"), que se aplique a la prevención y a la solución rápida de las reclamaciones relativas al acoso psicológico y/o sexual o por razón de género y otros tipos de violencia en el ámbito laboral, con las debidas garantías, procedimientos imparciales y tomando en consideración las normas internacionales, nacionales, autonómicas y municipales, relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y derechos en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

Ambas partes reconocen que el presente procedimiento es un acuerdo de normas que tienen el objeto de mejorar las condiciones laborales mediante medidas de prevención y solución de la situación de acoso laboral.

1.1- JUSTIFICACIÓN

ASPACE BADAJOZ, reconoce la necesidad de prevenir conductas de acoso en el trabajo de cualquier índole, imposibilitando su aparición y erradicando todo comportamiento que pueda considerarse constitutivo del mismo en el ámbito laboral; por un lado, enfatizando la no aceptabilidad de las conductas de acoso en el trabajo y por otro y de forma coherente, planteando acciones de prevención y de sanción de las mismas cuando estas se produzcan.

A fin de garantizar la protección de los derechos de la persona legalmente reconocidos, ASPACE BADAJOZ manifiesta, como principio básico, el derecho de los trabajadores a recibir un trato respetuoso y digno.

1.2.- OBJETO.

El presente procedimiento describe el proceso a seguir por todo el personal de ASPACE BADAJOZ y personal externalizado de otras empresas que realizan su actividad laboral dentro de las instalaciones del empresa en caso de encontrarse expuesto/a a situaciones de conflicto interpersonal, acoso psicológico y/o acoso sexual o por razón de género, aplicándose para la resolución de las situaciones descritas medidas de mediación y análisis guiadas; tomando en consideración la dignidad de las personas, los derechos inviolables que le son inherentes y, por último, el respeto a la ley y a los demás.

Asimismo, intenta establecer las medidas necesarias para prevenir y evitar que se produzca cualquier tipo de conflicto interpersonal o acoso psicológico, sexual o por razón de género, así como determinar concretamente las actuaciones de instrucción y sanción internas y sus garantías en caso de que algún trabajador presente una queja en estas materias mediante la implantación de medidas reactivas frente al acoso, y en su caso, el régimen disciplinario que proceda.

Toda persona que considere que se encuentra envuelta en un conflicto interpersonal o que ha sido objeto de acoso psicológico o sexual, u otro tipo de violencia en el lugar de trabajo, tendrá derecho a presentar internamente una denuncia, sin menoscabo de las acciones penales o civiles que el denunciante pueda ejercitar externamente a la organización.

1.3.- OBJETIVOS

El objetivo general de este procedimiento, es definir el marco de actuación en relación a los casos de acoso laboral de cualquier índole, con la finalidad de evitar este tipo de conductas en el ámbito de ASPACE BADAJOZ en todos sus centros de trabajo.

Objetivos específicos

1. Focalizar la actuación de la empresa en la prevención, erradicando todo comportamiento que pueda considerarse constitutivo del mismo en el ámbito laboral.
2. Establecer un marco de actuación a seguir en caso de que se den conductas que puedan suponer, acoso laboral en el espacio laboral de esta empresa.
3. Establecer un procedimiento de actuación de manera que se resuelvan las reclamaciones en origen, con eficacia y rapidez para evitar la aparición de conflictos, minimizándose de esta manera los daños hacia las personas y hacia la organización.
4. Declaración clara y concisa de las conductas que serán consideradas como acoso psicológico y/o sexual y por razón de género.
5. Fomentar la implantación de la cultura preventiva en todos los estamentos de la organización, dando información y formación necesaria al personal para dar a conocer las pautas a seguir con el objetivo de prevenir y actuar en contra del acoso psicológico, sexual y por razón de género en el ámbito laboral.
6. Tipificación del acoso psicológico, sexual y por razón de sexo como una falta muy grave, sin perjuicio de las sanciones que estas conductas puedan acarrear ante la jurisdicción ordinaria.
7. Promover e implantar la formación adecuada para la resolución de conflictos y estilos de dirección entre los mandos y responsables de la empresa.
8. Promover e implantar mecanismos ágiles y rápidos para la denuncia e investigación de estas conductas que respeten los derechos de ambas partes y garanticen la confidencialidad de los datos obtenidos en la investigación de tales denuncias.
9. Revisar periódicamente el procedimiento de Prevención y actuación frente a situaciones de acoso psicológico, conflictos interpersonales, acoso sexual y/o por razón de sexo en el entorno laboral, en colaboración con el Servicio de Prevención, el Comité de Seguridad y Salud y los Representantes Sindicales.

1.4.- DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, 22 de marzo, ASPACE BADAJOZ quiere conseguir un entorno de trabajo en el que se respete la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral y asimismo el respeto a la dignidad de todos y a la libertad de los trabajadores o personas ajenas a la empresa (usuarios, proveedores, etc.) que mantengan una relación laboral con ASPACE BADAJOZ.

Para ello se ha elaborado este protocolo con el fin de evitar situaciones de acoso psicológico (mobbing) y/o acoso sexual o por razón de género y otros tipos de violencia en el ámbito laboral, dejando claro que no se va a permitir ni a tolerar dentro de las instalaciones y centros de trabajo pertenecientes a ASPACE BADAJOZ **y** que serán duramente sancionadas las personas que promuevan o practiquen estos tipos de acoso dentro de la empresa.

ASPACE BADAJOZ se compromete a cumplir con los objetivos específicos definidos en el apartado 1.3 de este procedimiento.

Difundir el protocolo contra el acoso psicológico (mobbing) y/o sexual o por razón de género y otros tipos de violencia en el ámbito laboral, a todo el personal interno y a cualquier usuario, o persona que, por su relación laboral con ASPACE BADAJOZ, lo solicite.

ASPACE BADAJOZ dará apoyo a los trabajadores que se vean sometidos a estas situaciones de acoso y se comprometerá a investigar los casos individualmente, según indique a continuación el presente documento.

Todas las quejas o denuncias que lleguen a ASPACE BADAJOZ, por los cauces establecidos en este protocolo serán tramitadas con la mayor transparencia y confidencialidad.

No se tolerarán cualquier tipo de represalias contra aquellas personas que colaboren con la investigación o que promueva la denuncia de estas situaciones.

2.- DEFINICIONES Y ÁMBITO DE APLICACIÓN.

2.1.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente protocolo es de aplicación a todos los empleados que desempeñan su actividad laboral en ASPACE BADAJOZ y a todas las personas de empresas externas y ajenas que mantengan una relación laboral con la empresa (clientes, proveedores, etc.), así como usuarios.

Cuando se produzca un caso de acoso entre empleados de ASPACE BADAJOZ y personal de una empresa externa contratada, se aplicarán los mecanismos de coordinación empresarial, conforme al R.D. 171/2004, que desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de Prevención de riesgos Laborales, en materia de Coordinación de Actividades Empresariales, por tanto, habrá comunicación recíproca del caso, con la finalidad de llegar a un acuerdo sobre la forma de abordarlo.

2.2.- DEFINICIONES

2.2.1. Conflicto interpersonal.

El conflicto interpersonal en el entorno laboral se entiende como las diferencias que surgen entre las personas por causa de intercambio de información y/u opiniones y, que generan confrontación entre ellas; del intento de alcanzar un derecho; de la oposición a una decisión y, la lucha o la discusión entre unos y otros con la intención de conseguir un acuerdo.

Los principales conflictos son:

- **Conflicto intrapersonal:** el origen del conflicto se encuentra en la propia persona debido a valores contradictorios... por ejemplo: se nos pide en el trabajo que realicemos algo que va en contra de nuestras creencias.

- **Conflicto interpersonal:** en el que intervienen varias partes, por ejemplo, cuando dos personas no están de acuerdo en cuanto a ciertas cuestiones, actos o metas y esa situación genera un conflicto. El conflicto interpersonal suele surgir a razón de diferencias en el estatus, las percepciones y las propensiones de las personas. Por ejemplo, cuando existe posibilidad de promoción en una empresa y existen varios candidatos, se podría generar un conflicto interpersonal respecto a sus posibilidades de ascenso.
- **Conflicto intragrupal:** es aquel que tiene lugar entre los miembros de un grupo. Generalmente se puede producir en trabajos en equipo, donde el trabajo individual de un operario puede influir en el resultado final del producto diseñado por el equipo.
- **Conflicto intergrupar:** tiene el origen en las diferencias existentes entre miembros de grupos diferentes. El origen de estos conflictos suele estar en las metas encontradas, las competencias, las diferencias culturales y los intentos por preservar las identidades de cada grupo. Por ejemplo, los departamentos de diseño y producción en ocasiones chocan cuando se trata de encontrar la mejor manera de crear un producto nuevo y colocarlo en el mercado.
- **Conflicto organizacional:** aun cuando en cierto sentido abarca todos los niveles anteriores, cabría diagnosticar la existencia de un conflicto en la organización cuando esté abarca el funcionamiento general de la organización. El conflicto en la organización salta a la vista cuando existen conflictos generalizados entre todas las partes de la organización, como la competencia entre departamentos, o dentro de ellos, o bien entre empleados individuales. Este conflicto puede ser vertical, horizontal y diagonal.
 - o **El conflicto vertical:** se presenta entre supervisores y trabajadores que podrían tener desavenencias por ejemplo en cuanto a la mejor manera de ejecutar sus tareas o alcanzar las metas de la organización.

- **El conflicto horizontal:** se presenta entre empleados o departamentos del mismo nivel, por diferencias en determinados aspectos del trabajo, producción, seguridad, calidad, ...
- **El conflicto diagonal:** se suele presentar cuando el funcionamiento de un departamento depende de los recursos que les hace llegar otro departamento de la empresa.
- **Conflicto interorganizacional:** también se puede presentar un conflicto entre organizaciones. La cantidad de conflictos dependerá del grado en que las organizaciones producen situaciones inciertas para los adversarios, los proveedores o los clientes, intentando tener acceso a los mismos recursos o controlarlos, tratando de equilibrar el poder en el mercado, intentando controlar los medios de comunicación, ...

Otras situaciones de posible conflicto interpersonal que no son acoso psicológico son (relación no exhaustiva):

- Comportamiento “tiránico”, poco respetuoso de un/a trabajador/a hacia otros trabajadores de forma habitual.
- Críticas constructivas o evaluaciones del trabajo explícitas.
- Conflictos entre dos personas por problemas concretos que generan discusión.
- Un acto singular: cambio de puesto de trabajo justificado, sanción correcta, discusión puntual, etc.
- Una situación colectiva de tipo organizativo: eliminación de horas extras, cambios de horarios, etc.
- Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo sin causa y sin seguir el procedimiento legalmente establecido.
- Conflictos durante las huelgas, protestas, etc.
- Amonestaciones sin descalificar por no realizar bien el trabajo.
- Conflictos personales y sindicales.

2.2.2. Acoso laboral (acoso psicológico o moral en el trabajo).

El Art. 28 de la Ley 62/2003 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.

Es decir, abarca todo acto, conducta, declaración o solicitud que pueda considerarse discriminatorio ofensivo, humillante, intimidatorio o violento, o bien intrusiones en la vida privada.

Según la NTP 854 del INSST, se entiende por acoso psicológico en el trabajo la exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente aquella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquico). Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud.

Dicho comportamiento, que a menudo conlleva bajas laborales continuadas y prolongadas, tiene por finalidad destruir las redes de comunicación de la víctima, destruir su reputación, minar su autoestima, perturbar el ejercicio de sus labores, degradar deliberadamente las condiciones de trabajo de la persona agredida, produciendo un daño progresivo y continuo a su dignidad para lograr que finalmente esa persona o personas abandonen su puesto de trabajo.

Esta violencia psicológica, en ocasiones se realiza en función del sexo, la raza, la edad, opinión, religión, circunstancias personales o sociales de la víctima y en todos los casos, atenta contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de una persona.

Existen **otras definiciones** para el acoso psicológico o “mobbing”, exponiendo a continuación algunas de ellas:

- La definición que realiza H. Leymann sobre el “mobbing”, que en castellano se podría traducir como “acoso psicológico”, establece que son situaciones en las que una persona o un grupo de personas ejercen un conjunto de comportamientos caracterizados por una violencia psicológica, de forma sistemática (al menos una vez por semana), durante un tiempo prolongado (más de 6 meses), sobre otra persona en el lugar de trabajo.
- La Comisión Europea lo define como el comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores e inferiores jerárquicos, a causa del cual el afectado/a es objeto de acoso y ataques sistemáticos, durante un tiempo prolongado, de modo directo o indirecto, por parte de una o más personas, con el objetivo y/o el efecto de hacerle el vacío.
- La Agencia Europea lo define como el comportamiento irracional repetido con respecto a un empleado o a un grupo de empleados, que constituye un riesgo para su salud y seguridad, física y mental.

Las situaciones de acoso psicológico o mobbing a las que se pueden encontrar expuestos y que tienen potencial para afectar la salud del trabajador pueden consistir en:

- Ataques a la víctima con medidas organizativas.
- Ataques a las relaciones sociales de la víctima.
- Ataques a la vida privada de la víctima.
- Amenazas de violencia física.
- Ataques a las actitudes de la víctima.
- Agresiones verbales.

En situaciones de acoso, el presunto agresor o agresores suelen valerse, de algún argumento o estatuto de poder, del que se sirven para mantener su posición de predominio. Estos elementos de sustento pueden ser: la fuerza física, la antigüedad, la fuerza del grupo, la popularidad en el grupo o el nivel

jerárquico para llevar a cabo estos comportamientos hostigadores. Debe tener direccionalidad e intencionalidad; es decir, dirigido a una persona o grupo de personas y actuar con la intención de anular laboral o psicológicamente a la persona o grupo.

El acoso psicológico puede presentarse bajo tres supuestos:

- **Descendente** (del superior al inferior jerárquico) también llamado bossing.
- **Ascendente** (del o de los inferiores jerárquicos al superior).
- **Horizontal** (entre trabajadores de igual rango o posición jerárquica).

El mobbing es una situación que evoluciona a lo largo del tiempo y que en muchas ocasiones tiene su origen en acontecimientos poco relevantes, pero que pueden acabar con la víctima fuera de la vida laboral.

La expresión de acoso psicológico hacia un individuo se puede manifestar de muy diversas maneras, e incluso con un alto grado de sofisticación, a través de distintas actitudes y comportamientos. Leymann distingue cuarenta y cinco comportamientos hostiles, clasificados en grupos distintos atendiendo a su distinta naturaleza.

FORMAS DE EXPRESION DEL ACOSO PSICOLÓGICO (MOBBING)
(Ver Anexo I)

ASÍ **NO** TENDRÁN, LA CONSIDERACIÓN DE ACOSO PSICOLÓGICO
(MOBBING)
(Ver Anexo II)

2.2.2.1 Fases de Acoso

El acoso como una situación de hostigamiento que se prolonga en el tiempo, es un proceso en el que pueden distinguirse varias fases:

Fase de conflicto: Aparición de conflicto: disputas personales puntuales, diferencias de opinión, persecución de objetivos diferentes, fricciones personales. Una relación interpersonal buena o neutra, cambia bruscamente a una negativa.

Fase de estigmatización: Comienza con la adopción por una de las partes en conflicto de las distintas conductas definitorias de acoso. Lo que al principio ha podido ser un conflicto entre dos personas, puede llegar a convertirse en un conflicto de varias personas a la vez contra una sola con la adopción de comportamientos hostigadores grupales. La prolongación de esta fase es debida a actitudes de evitación o de negación de la realidad por parte de la persona afectada, de otros compañeros e incluso de la dirección.

Fase de intervención desde la empresa: Dependiendo del estilo de liderazgo, se tomarán una serie de medidas encaminadas a la resolución positiva del conflicto (cambio de puesto, fomento del diálogo entre los implicados, etc.), o lo que es más habitual se tomarán medidas para apartarse del supuesto origen del conflicto, contribuyendo de esta manera a una mayor culpabilización de la persona afectada.

Fase de marginación o exclusión de la vida laboral: En este período el trabajador compatibiliza su trabajo con bajas de larga duración. En esta situación, la persona subsiste con distintas patologías como consecuencia de su anterior experiencia de hostigamiento con los consiguientes efectos físicos, psíquicos y sociales.

2.2.2.2 Grados de Acoso.

En cuanto a los grados de acoso, vienen determinados por la intensidad, duración y frecuencia con que aparecen las diferentes conductas de acoso. Podemos distinguir tres grados:

- 1) Primer grado** La víctima es capaz de hacer frente a los ataques y de mantenerse en su puesto de trabajo. Hasta este momento, las relaciones personales de la víctima no suelen verse afectadas.
- 2) Segundo grado** Resulta difícil poder eludir los ataques y humillaciones de las que se es objeto; en consecuencia, el mantenimiento o reincorporación a su

puesto de trabajo es más costosa. La familia y amistades tienden a restar importancia a lo que está aconteciendo.

3) Tercer grado La reincorporación al trabajo es prácticamente imposible y los daños que padece la víctima requieren de tratamiento psicológico. La familia y amistades son conscientes de la gravedad del asunto.

2.2.3. Acoso Sexual

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE, 23 de marzo de 2007) describe las siguientes definiciones:

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 (Artículo 7.2. de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE, 23 de marzo de 2007)).

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 (Artículo 7.1. de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE, 23 de marzo de 2007)).

El artículo 2 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, indica lo siguiente

1. Todas las empresas comprendidas en el artículo 1.2 del Estatuto de los Trabajadores, con independencia del número de personas trabajadoras en plantilla, de acuerdo con lo establecido en el artículo 45.1 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar, previa negociación, medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, así

como **promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.**

La recomendación de las Comunidades Europeas 02/31 de 27 de noviembre de 1991, relativa a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, aborda el acoso sexual como:

“La conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, incluido la conducta de superiores y compañeros”.

Resultando inaceptable si:

- Dicha conducta es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona que es objeto de la misma.
- La negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta (incluidos los superiores y los compañeros), se utiliza de forma explícita o implícita como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación profesional y al empleo, sobre la continuidad del mismo, el salario o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo.
- Dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil y humillante para la persona que es objeto de la misma, y de que dicha conducta puede ser, en determinadas circunstancias, contraria al principio de igualdad de trato.

En este sentido son elementos a destacar la naturaleza claramente sexual de la conducta de acoso, el que tal conducta no es deseada por la víctima, al tratarse de un comportamiento molesto, la ausencia de reciprocidad y la imposición de la conducta.

El tipo de acoso sexual más utilizado es el “**quid pro quo**”; en este tipo de acoso, lo que se produce es propiamente un chantaje sexual de “esto a cambio

de eso". A través de él se fuerza a un empleado/a a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo. Se trata de un abuso de autoridad por lo que solo puede ser realizado por quien tenga poder para proporcionar o retirar un beneficio laboral.

Un aspecto relevante sobre la frecuencia del acoso sexual es que la mayoría de las víctimas de acoso son objeto de episodios reiterados y no de incidentes aislados.

Aunque, generalmente, el acoso no se concibe como algo esporádico sino como algo insistente, reiterado y de acorralamiento, un único episodio de la suficiente gravedad puede ser constitutivo de acoso sexual.

FORMAS DE EXPRESIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (Ver Anexo III)

2.2.3.1. Grupos de especial atención en relación a las conductas de acoso sexual y por razón de género.

El acoso sexual y acoso por razón de sexo se puede dar en cualquier profesión, ámbito laboral o categoría profesional, y en cualquier grupo de edad.

A pesar de ser un fenómeno que puede afectar a cualquier categoría profesional, nivel de formación, etc., los grupos más vulnerables son:

- Mujeres solas con responsabilidad familiar (madres solteras, viudas, separadas y divorciadas).
- Mujeres que acceden por primera vez a sectores profesionales o categorías tradicionalmente masculinas o que ocupan lugares de trabajo que tradicionalmente se han considerado destinados a los hombres.
- Mujeres jóvenes que acaban de conseguir su primer trabajo (generalmente de carácter temporal o atípico).
- Mujeres con discapacidad.
- Mujeres inmigrantes y que pertenecen a minorías étnicas.

- Mujeres con contratos eventuales y temporales.
- En función de la edad (jóvenes o edad avanzada)
- O por orientación sexual y/o identidad de género (personas LGTBI, en definitiva, personas LGTBI+).

3.- PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

3.1.- CRITERIOS GENERALES

Toda actuación relativa al acoso manifestado en el ámbito laboral debe plantearse desde una óptica de detección y actuación en la fase más precoz posible, a fin de evitar la cristalización de los conflictos y, sobre todo, de minimizar las consecuencias de los mismos para los trabajadores afectados.

Con este enfoque, cuando en cualquier centro de trabajo de ASPACE BADAJOZ, sea conocida la existencia de una conducta que pueda ser constitutiva de acoso en el trabajo, se deberá actuar de acuerdo con lo previsto en el presente Protocolo.

En el contexto de este protocolo debe tenerse en cuenta que:

Cualquier trabajador tiene el derecho y la obligación de poner en conocimiento de sus superiores jerárquicos los casos de posible acoso de cualquier índole que conozca.

Respecto a los principios y garantías que debe cumplir el procedimiento deben señalarse las siguientes:

Respeto y protección a las personas: es necesario proceder con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas.

Las actuaciones o diligencias deben realizarse con la mayor prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo.

Confidencialidad: Las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las comunicaciones presentadas o en proceso de investigación.

Diligencia: La investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.

Contradicción: El procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todos los intervinientes han de buscar de buena fe la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

Restitución de las víctimas: Si el acoso realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, se deberá restituir a ésta en las condiciones más próximas posible a su situación laboral de origen, con acuerdo de la víctima y dentro de las posibilidades organizativas.

Protección de la salud de las víctimas: ASPACE BADAJOZ, deberá adoptar las medidas que estime pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la salud de los trabajadores afectados.

Prohibición de represalias: Deben prohibirse expresamente las represalias contra las personas que efectúen la comunicación de los hechos, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

3.2.- FASES DE LA ACTUACIÓN:

3.2.1. Primera Fase. Inicio del procedimiento: Solicitud de intervención.

INICIO: Documento de solicitud de intervención. ANEXO IV

Legitimación. - Estarán legitimados para iniciar el procedimiento:

- a. La persona afectada o su representante legal.
- b. Los Delegados de Prevención, los representantes de los empleados y/o los Delegados Sindicales, en el ámbito donde el interesado preste servicio.

- c. El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, a través de los datos obtenidos en la Evaluación de Riesgos Psicosociales.
- d. Cualquier trabajador que tenga conocimiento de una posible conducta de acoso en el entorno laboral podrá solicitar que se inicie de oficio el procedimiento descrito en este Protocolo.
- e. La Dirección de ASPACE BADAJOZ, podrán actuar de oficio en aquellos casos en los que se disponga de información fehaciente

Cuando la información no provenga del propio interesado, la organización estará obligada a corroborar el caso y, una vez corroborado, iniciará las actuaciones previstas en este Protocolo.

En los casos b, c, d y e deberá ponerse en conocimiento de la persona supuestamente acosada, la iniciación del procedimiento.

La solicitud de intervención ha de formularse en todo caso, antes de que haya transcurrido un año desde que se tuvo conocimiento de la posible conducta de acoso en el entorno laboral.

Escrito de solicitud de intervención:

La solicitud (**Ver Anexo IV**) deberá contener como mínimo:

- Nombre del solicitante y datos para contactar con el mismo (teléfono, domicilio, correo electrónico, etc)
- Identificación de las personas que presumiblemente están sufriendo las conductas de acoso.
- Descripción cronológica y detallada de los hechos.
- Nombres de los testigos, si existen, que el denunciante solicita sean escuchados por la Comisión de Investigación Interna.
- Copia de documentos y de cualquier otra información que se considere pertinente.
- Las partes que intervienen tendrán derecho a ser asistidos por representantes o asesores, o delegados de prevención.

La solicitud se formulará por escrito dirigido a la Presidencia a través del siguiente correo electrónico, presidencia@aspaceba.org

Una vez recibida la solicitud la Presidencia, solicitará en un plazo máximo de 5 días hábiles un Informe Técnico de Asesoramiento en Riesgos Psicosociales para su posible admisión a trámite.

El citado Informe Técnico de Asesoramiento deberá realizarse en un plazo máximo de 10 días desde que se solicitó por parte de la Presidencia y en el mismo se determinará si hay o no información suficiente para continuar con el procedimiento.

Si hay indicio de acoso se remitirá por parte de la Presidencia a la Comisión de Investigación (Anexo V) en un plazo no superior a 5 días hábiles para que se inicie la fase de valoración inicial, pudiendo llevarse a cabo por parte de la Presidencia las medidas cautelares que proceda.

Si no hay indicio de acoso y también en un plazo máximo de 10 días hábiles se remite el Informe Técnico de Asesoramiento en Riesgos Psicosociales a la Presidencia, debiendo ser motivado, comportando el archivo de la comunicación o denuncia.

Así mismo y una vez realizado el citado Informe Técnico se dará, en un plazo máximo de 5 días, comunicación a todos los implicados en el proceso.

Se guardará la más estricta confidencialidad para respetar el derecho a la intimidad de todas las personas implicadas.

3.2.2 Segunda Fase. Valoración inicial.

Tras la recepción por parte de la Comisión de Investigación, previamente constituida, del escrito de la denuncia y del informe Técnico de Asesoramiento en Riesgos Psicosociales, se procederá a iniciar el trámite para su valoración inicial.

Tras la valoración inicial del asunto denunciado, pueden iniciarse las actuaciones complementarias que ilustren de forma adecuada el trámite, solicitando informes o planteando entrevistas o comparecencias que resulten convenientes.

Se pondrá en conocimiento de todos los implicados en el proceso el hecho de la activación del Protocolo, cuando así suceda.

Para garantizar la protección de las personas implicadas en el proceso, y previa audiencia a las mismas, la Comisión de Investigación podrá adoptar las medidas o diligencias cautelares que estimen necesarias, con carácter provisional, con el fin de evitarles mayores perjuicios.

El proceso de recopilación de información comenzará con la petición de antecedentes al Servicio de Prevención Ajeno de Riesgos Laborales (tanto al área técnica, como al área Médica), estudio de la documentación aportada en la denuncia y cuantos se consideren necesarios.

Deberá desarrollarse con la máxima rapidez, confidencialidad, sigilo y participación de todos los implicados.

Podría ser necesario proceder a entrevistar a los afectados y posiblemente a algunos testigos u otras personas de interés, si las hubiere.

En todo caso, la indagación acerca de la denuncia debe ser desarrollada con la máxima sensibilidad y respeto a los derechos de cada una del parte afectadas, tanto denunciante como denunciado.

En dichas entrevistas, las partes afectadas, podrán ser acompañadas, si así lo solicitan expresamente, por un Delegado de Prevención u otro acompañante de su elección.

La Comisión de Investigación tendrá un plazo máximo de 15 días hábiles para recopilar los datos necesarios (informes, entrevistas, comparecencias) y posteriormente otros 15 días hábiles para elaborar el **Informe de valoración**.

Todos los trabajadores de ASPACE BADAJOZ, tendrán la obligación de colaborar con el instructor a lo largo del proceso de investigación.

La Comisión de Investigación, una vez realizado el **informe de valoración** informará, en un plazo máximo de 5 días hábiles, a todos los implicados en el proceso.

3.2.3 Tercera Fase. Fase de Resolución

A la vista del **informe de valoración**, que se acompañará de las actuaciones practicadas, la PRESIDENCIA, ante quien se presentó la comunicación o la solicitud de intervención deberá actuar en consecuencia, debiendo optar por alguna de las siguientes alternativas:

1ª.- Archivar motivadamente la solicitud de intervención, en casos tales como la desestimación (salvo que de oficio procediera continuar la investigación de la denuncia); la falta de objeto o de indicios suficientes; o que por actuaciones previas se pueda dar por resuelto el contenido de la solicitud de intervención.

En este caso se comunicará que se ha procedido al archivo de la solicitud de intervención a todos los implicados en el proceso.

2ª. En el caso de que, del informe de valoración se desprenda que los datos aportados o los testimonios sean falsos o se aprecie mala fe en la solicitud de aplicación de este Protocolo, el Órgano competente (Recursos Humanos) deberá incoar el correspondiente expediente disciplinario a las personas que han iniciado o participado en el desarrollo de los trámites.

3ª.- Si del referido informe se dedujese que se trata de un conflicto laboral de carácter interpersonal u otras situaciones de riesgo psicosocial, se aplicará, si procede, alguna de las siguientes medidas:

a) *Si se trata de una situación de conflicto:*

- Sé propondrá la actuación de un “mediador” admitido por las partes.

b) *Si se trata de “otros problemas” incluidos en el ámbito de los riesgos psicosociales:*

- Aplicar las medidas correctoras que aconseje el informe de valoración, si procede, o realizar, por parte del Servicio de Prevención Ajeno de Riesgos Laborales, una Evaluación de Riesgos Psicosociales Avanzada.

4ª.- Si del referido informe se deduce que *se trata de una falta disciplinaria* se procederá a ponerlo en conocimiento de la PRESIDENCIA con el fin de que se pueda incoar el oportuno expediente disciplinario.

5ª.- Si se presumiera razonablemente que existen claros indicios de acoso laboral, la Comisión de Investigación adoptará las medidas oportunas, entre las que se destacan las siguientes:

1. Con carácter inmediato adoptará las medidas necesarias con el fin de impedir el mantenimiento de la situación de acoso.
2. Practicará una Información Reservada de acuerdo con sus protocolos de actuación.
3. Instará la apertura de un expediente disciplinario.

En aquellos casos en que se tengan indicios claros de manifestación penal del acoso se dará cuenta al Ministerio Fiscal de la situación producida con el fin de que se instruya el procedimiento penal previsto en el artículo 73 del vigente Código Penal.

3.2.4. Comunicación de Actuaciones

De las resoluciones tomadas por la PRESIDENCIA, una vez activado el presente Protocolo de actuación frente al acoso laboral en ASPACE BADAJOZ, se informará a los implicados en el proceso, así como al Comité de Seguridad y Salud, al ser éste el órgano único, paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica, de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos laborales.

4.- SEGUIMIENTO Y CONTROL

El seguimiento y control de las medidas correctoras propuestas corresponderá a la Comisión de Investigación, debiendo prestar especial atención, en los casos en que haya podido haber afectación de las víctimas, al apoyo y, en su caso, rehabilitación a las mismas.

Se deberá prestar especial atención por parte del Área de Vigilancia de la Salud del Servicio de Prevención Ajeno cuando se produzca la reincorporación del trabajador que haya estado de baja laboral después de una situación de acoso.

La PRESIDENCIA, deberá realizar un registro y seguimiento estadístico de los casos de acoso realmente producidos en ellos.

5.- MEDIDAS DE ACTUACIÓN Y PREVENCIÓN DEL ACOSO EN EL ENTORNO LABORAL

5.1.- ACTUACIONES DE PREVENCIÓN

5.1.1 Elaboración de estrategias específicas de sensibilización dirigidas a responsables de Departamentos o directores de centros de trabajo.

Más allá de la acción general de prevención y mejora de las condiciones psicosociales de trabajo es necesario, igualmente, desarrollar estrategias preventivas específicas, que de forma directa eviten o reduzcan la posibilidad de aparición de las conductas de acoso. A este respecto, con la colaboración del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, se promoverán y ejecutarán programas específicos dirigidos a:

- Proporcionar una formación adecuada en prevención y resolución de conflictos, especialmente dirigida a responsables de equipos de personas, para que puedan reconocer y atajar los posibles conflictos en su origen.

- Integrar en la formación continua de los mandos, una definición clara de conductas “obligatorias” y de conductas “intolerables”, tanto en su propia función de mando como en la conducta de sus subordinados.
- Organizar actividades informativas específicas para colectivos de responsables de Departamentos o Áreas, involucrados en la prevención y gestión de los casos de acoso, en las que se suministre información suficiente para dar a conocer la filosofía asumida por ASPACE BADAJOZ en cuanto a la intolerancia de determinados comportamientos vinculados al acoso y en cuanto a los procedimientos que se establezcan para su prevención y/o resolución.
- Integrar los principios definidos y los compromisos de ASPACE BADAJOZ, de forma transversal, en toda la formación continua.

5.1.2. Elaboración de estrategias específicas de sensibilización dirigidas a los trabajadores y representantes de los trabajadores.

- Difusión de este Protocolo, a través de la intranet y de otros medios de comunicación:
- Elaboración y difusión de documentos divulgativos sobre el riesgo y las medidas preventivas
- Proporcionar, además de la divulgación documental, la formación e información específica relativa al Protocolo de acoso laboral y discriminación, a todos los trabajadores de forma presencial.

6.- REVISIÓN DEL PROTOCOLO

Este protocolo se revisará y/o modificará, previo informe del Comité de Seguridad y Salud, siempre que de su funcionamiento se derive esta necesidad o por imperativo legal o jurídico.

El Protocolo deberá ser auditado y revisado tras su aplicación en el primer caso detectado, al objeto de verificar la correcta aplicación del mismo e identificar aspectos mejorables que deban ser corregidos.

7. ANEXOS

ANEXO I

La expresión de las situaciones de hostigamiento psicológico hacia un individuo es susceptible de ser manifestada de muy diversas maneras.

Las conductas relacionadas a continuación, se pueden producir aisladamente, simultáneamente o de manera consecutiva.

En el acoso psicológico, lo habitual es que el individuo que es víctima de una situación de acoso, sea objeto de varias de las conductas que a continuación se describen.

LISTA NO EXHUSTIVA DE CONDUCTAS RELACIONADAS CON SITUACIONES DE ACOSO, CLASIFICADAS POR TIPOS.

- **Acciones contra la reputación o la dignidad de la persona:** Ridiculizar, reírse de su aspecto físico, voz, convicciones personales o religión, de su estilo de vida.

- **Acciones contra el ejercicio del trabajo de la persona:** Cantidad de trabajo excesiva o difícil de realizar. Privación de la realización de cualquier tipo de trabajo. Negar u ocultar los medios para la realización de su trabajo. Solicitar al trabajador demandas contradictorias o excluyentes. Obligar a realizar tareas en contra de sus convicciones morales.

- **Acciones que manipulen la comunicación o la información:** No informar al trabajador sobre distintos aspectos de su trabajo. No aclarar sus funciones y responsabilidades. No enseñar los métodos de trabajo a realizar. No enseñar la cantidad y calidad del trabajo a realizar. Mantener al trabajador en una situación de incertidumbre. Hacer uso hostil de la comunicación, tanto explícitamente (amenazándolo, criticándolo o reprendiéndolo acerca de temas laborales como a lo referente a su vida privada, etc.), como implícitamente (no dirigirle la palabra, no hacer caso de sus opiniones, ignorar su presencia, etc.). Utilizar selectivamente la comunicación para reprender o amonestar, nunca para felicitar. Acentuar la importancia de sus errores y minimizar la importancia de sus logros.

- **Acciones de Iniquidad:** Establecer diferencias de trato. Distribución no equitativa del trabajo Desigualdades remunerativas.
- **Abuso de autoridad:** Dejar al trabajador de forma continuada sin ocupación efectiva o comunicado sin causa alguna que lo justifique. Dictar órdenes de imposible cumplimiento con los medios que al trabajador se le asignan. Ocupación en tareas inútiles o que no tienen valor productivo. Acciones de represalia frente a trabajadores que han planteado quejas, denuncias o demandas frente a la empresa o que han colaborado con los reclamantes.
- **Trato vejatorio:** Insultar o menospreciar repetidamente a un trabajador. Reprenderlo reiteradamente delante de otras personas. Difundir rumores falsos sobre su trabajo o vida privada.
- **Acoso discriminatorio (Art. 8.13 bis TRLISOS):** Cuando está motivado por: Creencias políticas y religiosas de la víctima. Ataques por motivos sindicales. Sexo u orientación sexual. Mujeres embarazadas o maternidad. Edad, estado civil. Origen, etnia, nacionalidad. Discapacidad.
- **C190 – Convenio sobre violencia y el acoso, 2019 (OIT):**
 - “A efectos del presente Convenio:
 - a) la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género, y
 - b) la expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.

ANEXO II

No tendrán la consideración de acoso psicológico aquellas conductas que impliquen un conflicto, acaecido en el marco de las relaciones humanas, y que evidentemente afecten al ámbito laboral, se den en su entorno e influyan en la organización y en las relaciones laborales. Hay que evitar que los conflictos deriven en cualquier forma de Violencia en el Trabajo y se conviertan en habituales o desemboquen en conductas de Acoso Psicológico.

Tampoco tendrá consideración de Acoso Psicológico y/o moral aquellas situaciones donde no existan acciones de violencia en el trabajo realizadas de forma reiterada y/o prolongada en el tiempo (por ejemplo, un hecho de violencia psicológica aislado y de carácter puntual).

Asimismo, no constituiría Acoso Psicológico y/o moral el estilo de mando autoritario por parte de los superiores, la incorrecta organización del trabajo, la falta de comunicación, etc., tratándose, no obstante, de situaciones que deberían tratarse en el marco de la prevención de los riesgos psicosociales.

A modo de ejemplo algunas de las situaciones que no se considerarían Acoso Psicológico y/o moral son:

- Un hecho violento singular y puntual (sin prolongación en el tiempo).
- Acciones irregulares organizativas que afectan al colectivo.
- La presión legítima de exigir lo que se pacta o las normas que existan.
- Un conflicto.
- Críticas constructivas, explícitas, justificadas.
- La supervisión-control, así como el ejercicio de la autoridad, siempre con el debido respeto interpersonal.
- Los comportamientos arbitrarios o excesivamente autoritarios realizados a la colectividad, en general.
- Una situación colectiva de tipo organizativo: eliminación de horas extras, cambios de horarios, etc.
- Conflictos durante las huelgas, protestas, etc.
- Amonestaciones sin descalificar por no realizar bien el trabajo.

ANEXO III

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitador, se considera que los siguientes comportamientos, por si solos o conjuntamente con otros, teniendo en cuenta la pauta de insistencia o repetición, pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso sexual y por razón de género:

Verbal

- Hacer comentarios sexuales obscenos.
- Hacer bromas sexuales con ánimo de ofender.
- Difundir rumores sobre la vida sexual de una persona.
- Invitaciones persistentes para participar en acciones sociales lúdicas, con la finalidad de complacencia sexual, todo y que la persona objeto de las mismas, deje claro que resultan no deseadas e inoportunas.
- Ofrecer/hacer presiones para concretar citas comprometidas o encuentros sexuales de manera no deseada por la víctima.
- Demandas a favores sexuales.

No verbal

- Gestos obscenos.
- Cartas, notas, mensajes de correo electrónico, comunicaciones e imágenes en aplicaciones de mensajería instantánea de contenidos sexuales dirigidos específicamente hacia la víctima con carácter ofensivo.

Físico

- Arrinconar, buscar deliberadamente a la persona para quedarse a solas con ella de forma innecesaria.
- Contacto físico y no solicitado (pellizcar, tocar, masajear o fregamientos indeseados).
- Tocar intencionadamente las partes sexuales del cuerpo.

COMUNICACIÓN FRENTE A POSIBLES SITUACIONES DE ACOSO PSICOLÓGICO, CONFLICTO INTERPERSONAL, ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE GÉNERO	
Datos referente a la situación:	
<i>Tipos (Marque la que proceda):</i>	
☐	Acciones o ataques con medidas organizativas
☐	Acciones o ataques a las relaciones sociales
☐	Acciones o ataques a la vida privada
☐	Acciones o ataques a las actitudes y/o creencias
☐	Agresiones verbales
☐	Rumores
☐	Acoso sexual
☐	Acoso por razón de género
☐	Otro tipo de conflicto interpersonal
Datos referente a la situación:	
<i>Lugar:</i>	
Identificar el lugar:	
Centro de trabajo:	
Fuera del centro de trabajo (identificar lugar):	
Datos referente a la situación:	
<i>Personal presente:</i>	
Datos referente a la situación:	
<i>Consecuencias laborales (Marque la que proceda):</i>	

☐ Repercusión emocional sin baja laboral ☐ Interrupción laboral con baja laboral ☐ Ninguna ☐ Otras:
Datos referentes al demandante: Edad:..... Género:..... Nombre y apellidos:..... Departamento/Lugar de trabajo:..... <i>(Es posible solicitar la presencia de un delegado de prevención a la entrevista de aproximación)</i>
Datos referentes al demandado: Edad:..... Género:..... Nombre y apellidos:..... Departamento/Lugar de trabajo:..... <i>(Es posible solicitar la presencia de un delegado de prevención a la entrevista de aproximación)</i>
Cumplimentar en caso de ser una persona diferente la que se encuentra expuesto a la posible situación de acoso psicológico, conflicto interpersonal, acoso sexual y/o por razón de género: Nombre y apellidos:..... Cargo:..... Firma: Firma y autorización del/la empleado/a expuesto a la posible situación de acoso psicológico, conflicto interpersonal, acoso sexual y/o por razón de género:

ANEXO V

COMISIÓN DE INVESTIGACION

1.- Composición:

A) Deberá formar parte del mismo un técnico del Servicio de Prevención Ajeno, especialista en Ergonomía y psicología aplicada.

B) Podrá formar parte de la Comisión de Investigación el siguiente personal:

Integrantes de la Comisión de Negociación del Plan de Igualdad.

Todo este personal recibirá formación específica en relación al presente Protocolo.

La composición de la Comisión de Investigación podrá estar formada por un grupo de no más de 5 personas, debiendo integrarse por:

- Dos representantes de ASPACE BADAJOZ (elegidos por la PRESIDENCIA de entre los miembros de la empresa que integran la Comisión Negociadora del Pla de Igualdad).
- Dos representantes sindicales elegidos por y entre los representantes sindicales que integran la Comisión Negociadora del Pla de Igualdad.

Los componentes del grupo serán designados por la PRESIDENCIA y se constituirá en un plazo máximo de 5 días desde la recepción del informe técnico del Servicio de Prevención Propio de Riesgos Laborales. Así mismo la composición de la Comisión de Investigación será aleatoria, pudiendo integrarla cualquier miembro de la Comisión de Negociación del Plan de Igualdad, que haya recibido la formación específica y siempre garantizando la distancia personal, afectiva y orgánica entre los miembros que la integren y las personas implicadas en el procedimiento.

2.- Régimen de funcionamiento de la Comisión de Investigación. Se registrará en su funcionamiento por:

- La normativa legal y convencional española en materia de acoso laboral que resulte de aplicación.
- Las directivas de la Unión Europea en materia de acoso que resulten de aplicación.
- Las disposiciones recogidas en el presente protocolo.
- Las normas de funcionamiento que acuerde el Comité.
- Se registrará por su propio reglamento que será elaborado por la Comisión de Investigación.

3. Informes de conclusiones/recomendaciones. El informe de conclusiones y recomendaciones debe incluir, como mínimo, la siguiente información:

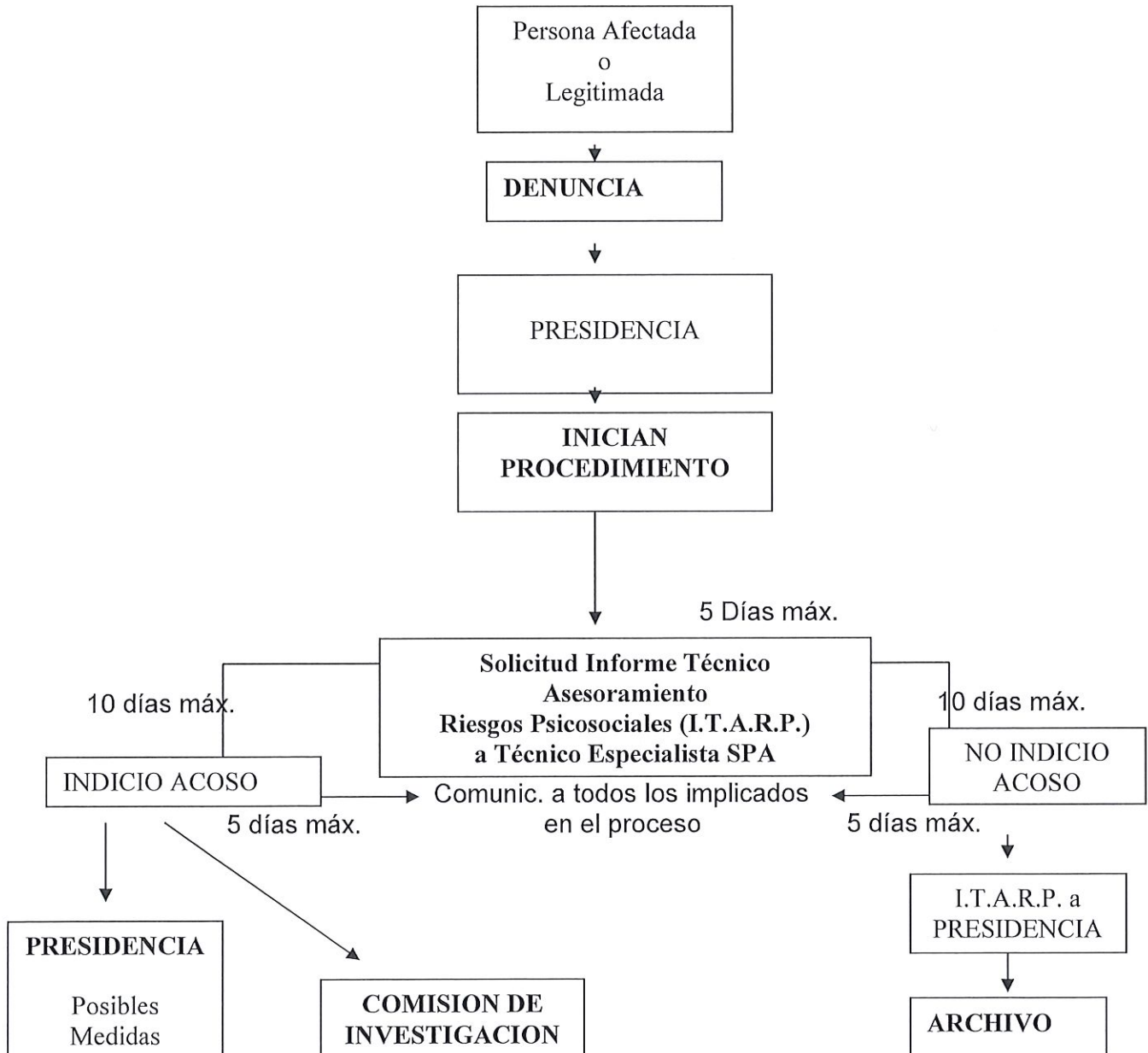
- Composición de la Comisión de Investigación.
- Antecedentes del caso, denuncia y circunstancias de la misma
- Actuaciones previas: valoraciones e informe del caso
- Actuaciones. (Testimonios; pruebas; resumen de los principales hechos)
- Conclusiones
- Medidas propuestas

ANEXO VI

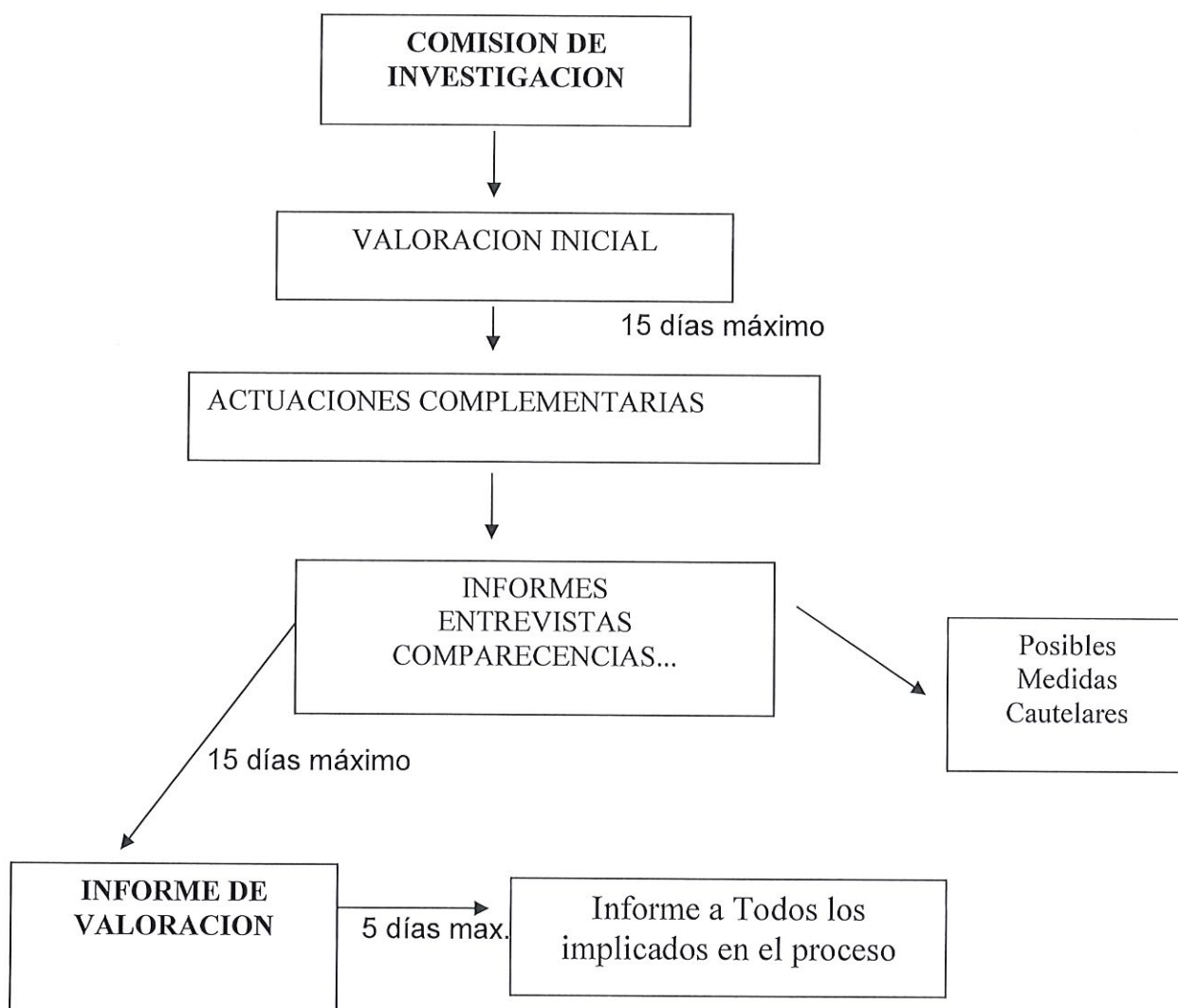
CRONOGRAMA

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, EVALUACIÓN E INTERVENCIÓN EN LAS SITUACIONES DE ACOSO LABORAL EN ASPACE BADAJOZ

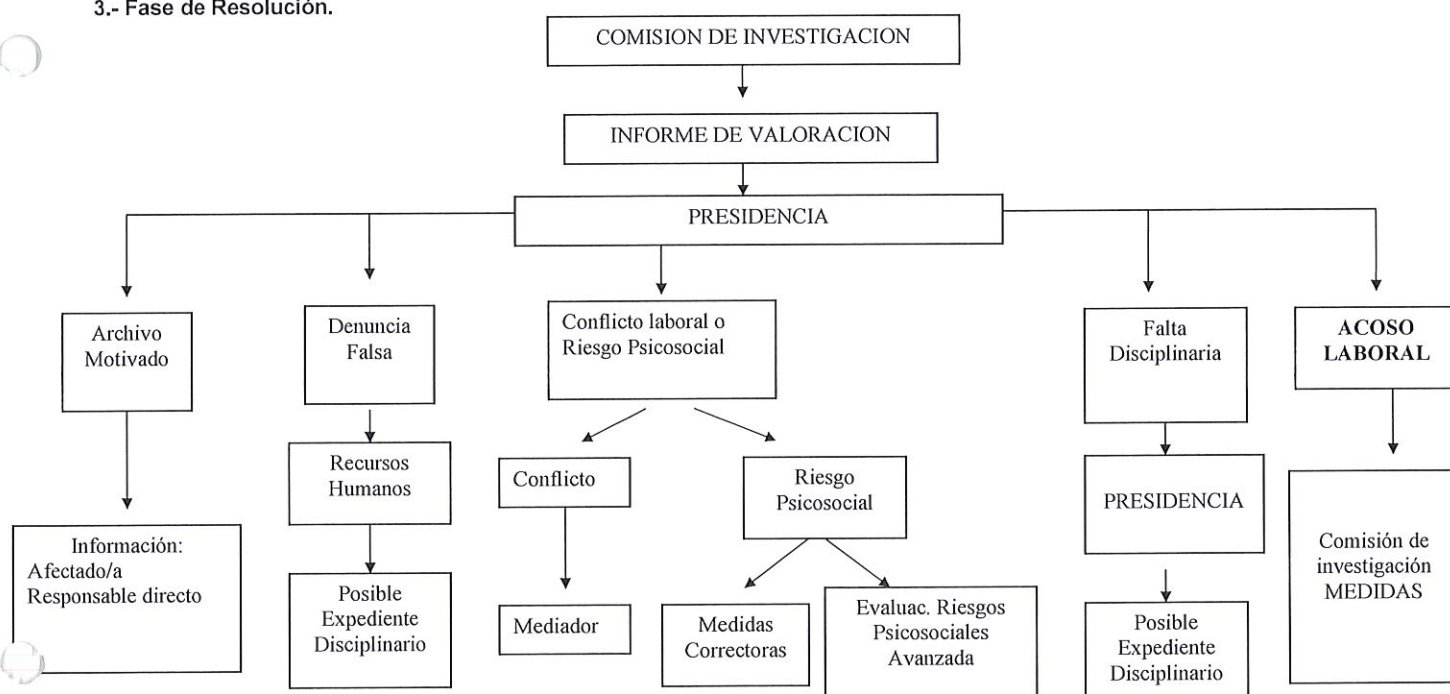
1.- FASE DE DENUNCIA (* Duración máxima 20 días)



2.- FASE DE INVESTIGACIÓN (* Duración máximo 35 días)



3.- Fase de Resolución.



4.- Fase Post Resolución.

COMISION DE INVESTIGACION ————— Seguimiento Medidas

POR LA EMPRESA	D. JOSÉ GALINDO ARDILA	
POR LA EMPRESA	D. CARLOS JAVIER BATALLA GARCÍA	
POR LA EMPRESA	D ^a . ALICIA DE LA FUENTE SERRANO	
POR LA R.L.T.	D ^a . LOURDES ÁLVAREZ FERNÁNDEZ	
POR LA R.L.T.	D. JORGE GARCÍA MUÑOZ	
POR LA R.L.T.	D ^a . MARIA NIEVES BEJARANO MORCILLO	