

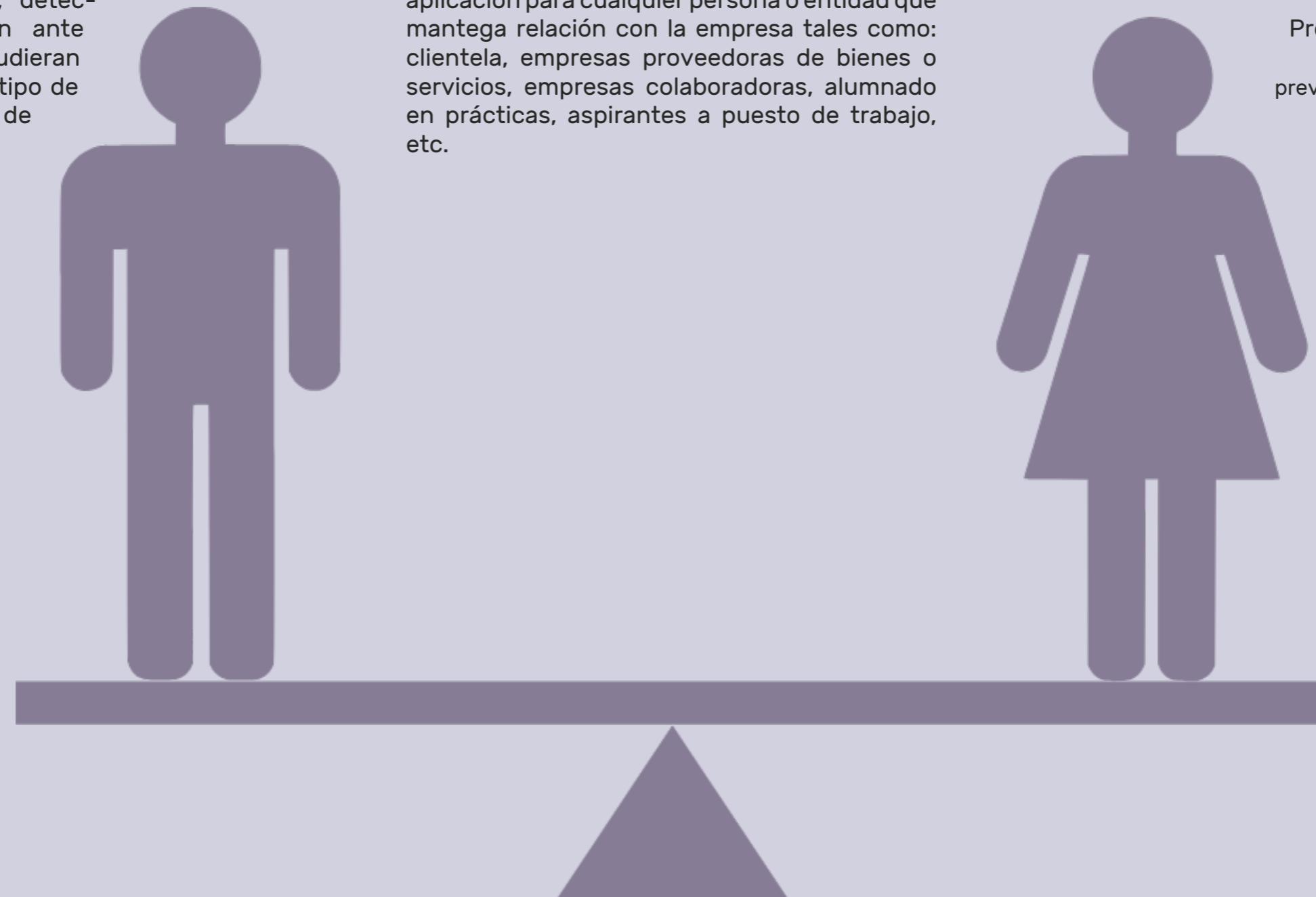
GUÍA RÁPIDA DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL EN ARANOVA

ACOSO MORAL, ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO, POR
ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD O EXPRESIÓN DE GÉNERO
O CUALQUIER OTRO TIPO DE DISCRIMINACIÓN EN EL TRABAJO.



A través de la presente guía rápida, podrás conocer en líneas generales la política de nuestra empresa en materia de acoso laboral así como tener datos globales sobre el acoso en el ámbito del trabajo, legislación al respecto y derechos y obligaciones de la empresa y el personal para prevenir este tipo de situaciones y erradicarlas en el caso de que se dieran.

En ARANOVA disponemos de un Protocolo donde establecemos la metodología y procedimiento de actuación para la prevención, detección e intervención ante situaciones que pudieran constituir cualquier tipo de acoso en el entorno de trabajo.



Estableciendo la obligación de todas las personas que forman parte de la organización, de conocer las políticas de la empresa en la materia y trabajar por la prevención y erradicación de las conductas de acoso, así como colaborar en los procedimientos de denuncia y resolución.

Un Protocolo cuyo ámbito de aplicación es la organización, con independencia de la relación laboral con la misma (independientemente del tipo de contrato, puesto de trabajo, categoría profesional, etc.). Asimismo, también es de aplicación para cualquier persona o entidad que mantenga relación con la empresa tales como: clientela, empresas proveedoras de bienes o servicios, empresas colaboradoras, alumnado en prácticas, aspirantes a puesto de trabajo, etc.

Dicho Protocolo incluye medidas preventivas (códigos de buenas prácticas y ética empresarial, acciones formativas y campañas informativas), tipifica las conductas constitutivas de acoso y establece el procedimiento interno a seguir en caso de que cualquier persona quiera denunciar un posible caso. Además incluye varios anexos con un modelo de denuncia interna por acoso, acuerdo de confidencialidad, consentimiento de activación del protocolo, etc.

Si quieres conocer el Protocolo íntegro puedes solicitarlo a través de prevencionacoso@aranova.es

1. EL ACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL

ESTA SECCIÓN TE AYUDARÁ A CONOCER:

- LA ESCALA GLOBAL DEL PROBLEMA DE ACOSO Y QUE PERSONAS TIENEN MÁS RIESGO DE SUFRIRLO.
- LOS DERECHOS QUE SE VULNERAN Y LEGISLACIÓN ENTORNO AL ACOSO.
- LOS DIFERENTES TIPOLOGIAS DE ACOSO Y QUE TIPO DE COMPORTAMIENTOS LO CONSTITUYEN.

EL ACOSO EN EL ENTORNO LABORAL, UN PROBLEMA GENERALIZADO Y GLOBAL

Según estudios recientes, hasta un 15% de los trabajadores y trabajadoras en España son víctimas de acoso laboral o mobbing. Siendo las mujeres entre 35 y 55 años, las principales víctimas. Aunque también nos encontramos con situaciones de acoso laboral por razón de origen racial o étnico, nacionalidad, discapacidad, salud, edad, lengua, clase social, opinión, religión o creencias, migración o situación administrativa, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

En el estudio que lleva por título "Violencia de género contra las mujeres: una encuesta a escala de la UE" realizado en 2013 por la Agencia de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (FRA) concluyó que "una de cada dos mujeres (el 55%) en la UE ha sido víctima de acoso sexual al menos en una ocasión desde los 15 años de edad. Y de estas, un 32% señaló que el autor pertenecía al entorno laboral."

Asimismo el estudio también resaltó que el 90% de las personas

que sufren acoso sexual en el trabajo son mujeres. El informe desvela asimismo que alrededor del 75% de las mujeres han sido víctimas de acoso sexual en el entorno profesional cuando ocupan un puesto en las categorías superiores

El estudio "Acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral en España" (2021) promovido, coordinado y financiado por la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género (DGVG) junto con CCOO, pone en evidencia que el 40,4% ha sufrido acoso sexual en algún momento de su vida, y un 17,3% del total de mujeres que han sufrido acoso sexual han respondido que el agresor era alguien del trabajo (6,5% un jefe o supervisor hombre, 12,5% otro hombre del trabajo, 0,3% una jefa o supervisora, 0,9% otra mujer del trabajo).

Las acciones de carácter o contenido sexual recibidas por las mujeres entrevistadas son chistes de carácter sexista (83,1%), piropos y comentarios sexuales (74,8%), gestos o miradas insinuantes (73,3%),

contacto físico (67,0%) y peticiones e invitaciones de naturaleza sexual (30,9%).

Asimismo 8 de cada 10 mujeres encuestadas (80%) señalan haberse sentido discriminadas en el trabajo. Las acciones en las que se traduce esa discriminación son diversas, registrando una incidencia más elevada las siguientes: dirigirse a la mujer de forma ofensiva (61%), asignación de tareas, competencias o responsabilidades por debajo de su categoría profesional (32%), ser relegada en la promoción profesional (26%), problemas para acceder o continuar en el trabajo (22%), y relegada en la formación (15%).

En lo que a discriminación por razón de orientación o identidad sexual respecta, el estudio realizado por UGT en 2019 mostraba que "Un 70% de las personas pertenecientes al colectivo LGTB ha sufrido situaciones de acoso dentro del ámbito laboral y un 60% se ha visto rechazado por sus compañeros, pero solo un 10% se atreve a denunciarlo".

15%

TRABAJADORES Y TRABAJADORAS EN ESPAÑA SON VÍCTIMAS DE ACOSO LABORAL



40,4%

MUJERES VÍCTIMAS DE ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO



80%

8 DE CADA 10 MUJERES SE HAN SENTIDO DISCRIMINADAS EN EL ÁMBITO LABORAL



70%

PERSONAS PERTENECIENTES AL COLECTIVO LGTB HAN SUFRIDO ACOSO LABORAL





¿QUÉ CUENTA COMO LUGAR DE TRABAJO?

El 'lugar de trabajo' es cualquier espacio donde un empleado realiza su trabajo en incluye:

- **Espacios In Situ:** Oficinas
- **Espacios relacionados con el trabajo:** En los alojamientos proporcionados por la empresa, en los desplazamientos, viajes, eventos y actividades sociales o formativas relacionadas con el trabajo.
- **Espacios Oline:** Cualquier plataforma digital utilizada por el personal de ARANOVA para comunicarse con otras personas en relación con el trabajo.

¿QUIÉN ESTÁ EN MAYOR RIESGO Y POR QUÉ?

Aunque cualquier persona es susceptible de ser víctima de acoso laboral, hay factores que pueden predisponer más a que unas personas lo sufran con respecto a otras.

Las mujeres son víctimas de acoso laboral de forma más frecuente que los hombres, así como las personas más jóvenes y personas pertenecientes a colectivos considerados no mayoritarios (minorías étnicas, sociales o religiosas, migrantes, personas con discapacidad, colectivo LGTB, etc.)

LEGISLACIÓN

El Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo de 1958 sobre la discriminación: empleo y ocupación. Establece que el término comprende «cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación».

El acoso sexual y por razón de sexo, así como todo trato desfavorable relacionado con el embarazo, la maternidad, paternidad o asunción de otros cuidados familiares se considera discriminatorio y está expresamente prohibido por la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que establece que «Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral» y «deberán 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» así como «contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la

sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo».

Siguiendo la misma línea, el Real Decreto 713/2010, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, establece que «todas las empresas [...] con independencia del número de personas trabajadoras en plantilla, [...] 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 recientemente aprobada Ley 15/2022, integral para la igualdad de trato y la no discriminación impone indirectamente la obligación de contar con un protocolo de discriminación, dado que las personas empleadoras serán responsables de las discriminaciones que se produzcan en su ámbito organizativo cuando no hayan desarrollado medidas para impedirlas.

Por último, el Proyecto de Ley Orgánica de Garantía Integral de la Libertad Sexual, de 25 de agosto de 2022, introduce algunas modificaciones a la LOI como la extensión

de la obligación de las empresas de «evitar la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo».

Tanto el Estatuto de los Trabajadores como la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social, consideran el acoso sexual y por razón de sexo como infracción muy grave, pudiendo ser causa de despido disciplinario de la persona acosadora y causa justa para que la víctima solicite la resolución del contrato de trabajo.

El acoso sexual puede además ser constitutivo de delito conforme a lo previsto en el Código Penal, con pena de prisión o multa.

En lo que a normativa autonómica respecta, la Ley 4/2018 de Identidad y Expresión de Género e Igualdad Social y no Discriminación de la Comunidad Autónoma de Aragón, incluye acciones en el ámbito de la responsabilidad social empresarial, a través del impulso y «la adopción por parte de las empresas de códigos éticos y de conducta que contemplen medidas de protección frente a la discriminación por razón de expresión e identidad de género, así como acciones que favorezcan la contratación e inclusión laboral de las personas transexuales».

Por otro lado, encontramos la Ley 18/2018, de igualdad y protección integral contra la discriminación por razón de orientación sexual, expresión e identidad de género en la Comunidad Autónoma de Aragón que establece que «Las Administraciones públicas aragonesas impulsarán la adopción, por parte de las empresas, de códigos éticos y de conducta que contemplen medidas de protección frente a la discriminación por razón de orientación sexual, expresión o identidad de género, así como acciones que favorezcan la contratación e inclusión laboral para el colectivo LGTBI».

Atendiendo este contexto que nos marca la legislación, debemos tener en cuenta que toda empresa, independientemente del número de personas empleadas, tenemos la obligación de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso, debemos arbitrar procedimientos específicos para su prevención, así como para dar cauce a las denuncias o reclamaciones.

Por lo tanto, desde ARANOVA hemos implementado procedimientos que nos permiten prevenir, detectar y erradicar los riesgos psicosociales de los trabajadores y trabajadoras ante posibles supuestos discriminatorios o de trato lesivo que pueda producirse en el ámbito laboral, y en especial ante las conductas que supongan cualquier tipo de acoso.

DEFINICIONES Y TIPOLOGÍAS

VIOLENCIA EN EL TRABAJO

Se habla de violencia en el ámbito laboral cuando el personal sufre abusos, amenazas o ataques sistemáticos, intencionados y prolongados en el tiempo, bajo cierto abuso de poder de una de las partes, que ponen en peligro, implícita o explícitamente, su seguridad, su bienestar o su salud.

A raíz de esto se producen procesos de exposición a distintas formas de acoso que podemos clasificar en:

VIOLENCIA FÍSICA

Agresión física sobre un trabajador o trabajadora o causar daños en propiedades de la organización o del personal)

ACOSO MORAL O PSICOLÓGICO

Por acoso moral o psicológico (también denominado *mobbing*) se entiende la conducta ejercida a través de la intimidación, amenazas, conductas de violencia psicológica susceptibles de causar daño psicológico y moral, etc..

Comprenden todos aquellos actos y conductas, ya sean verbales, no verbales o a través de cualquier

otro medio de comunicación, que puedan considerarse como vejatorios, discriminatorios, humillantes, violentos o intrusivos en la vida privada y que denigren o muestren hostilidad o aversión hacia una persona o grupo de personas.

Actos cuyo propósito es generar un entorno de trabajo intimidatorio, ofensivo u hostil o interferir en el rendimiento laboral de la persona, desprestigiando y desacreditando su capacidad profesional y laboral así como el prestigio personal, y comprometiendo su salud psíquica con la finalidad, entre otras, de provocar la autoeliminación laboral.

ACOSO SEXUAL

Es «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».

CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL:

- Insinuaciones sexuales, proposiciones, presión o chantaje sexual, o flirteos ofensivos.
- Ejercer contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo e innecesario, etc.

- Insinuaciones indirectas, comentarios obscenos o denigrantes.
- Mostrar fotos, objetos o escritos sexualmente sugestivos o pornográficos.
- Bromas sexuales ofensivas, observaciones o comentario sobre la apariencia física o condición sexual y hablar sobre las propias habilidades y/o capacidades sexuales.
- Recibir llamadas telefónicas, cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.



ACOSO SEXISTA O POR RAZÓN DE SEXO

Es «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».

Es acoso por razón de sexo cuando, de forma reiterativa, por ser mujer o por circunstancias de tu embarazo, maternidad lactancia natural, o aunque mucho menos frecuente en un hombre, por ejercer tu paternidad u otras funciones o tareas relacionados con el rol atribuido a las mujeres.

CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXISTA O POR RAZÓN DE SEXO:

- Juzgar tu desempeño de manera ofensiva, ocultan tus esfuerzos y habilidades, te ponen en cuestión y desautorizan tus decisiones.
- Negar arbitrariamente el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.
- No asignar tareas o encargar trabajos superiores o inferiores, sin sentido o degradantes.
- Pretender aislarte, ignorarte o impedir que te comuniques o se comuniquen contigo.
- Dar órdenes contradictorias o imposibles de cumplir, negar u ocultan los medios

para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.

- Robar tus pertenencias, documentos o herramientas de trabajo, borrar archivos de tu ordenador, manipular tus herramientas de trabajo, llamadas, mensajes, etc. causándote un perjuicio.
- Exigir que realices trabajos peligrosos o perjudiciales para tu salud.
- Manipular tu reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
- Dar a entender que tienes problemas psicológicos, intentando que te sometas a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
- Hacer burlas, bromas o críticas sexistas habitualmente.
- Amenazar, agreder, gritar o insultar;

ACOSO DISCRIMINATORIO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD O EXPRESIÓN DE GÉNERO

Por acoso discriminatorio por orientación sexual, identidad y expresión de género se entiende cualquier comportamiento, conducta o acción que tenga el propósito o efecto de atentar contra la dignidad o la integridad física o psíquica o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo, segregado

o molesto, dirigidos contra una persona por su orientación sexual, por su identidad y/o expresión de género (por no reproducir las normas entendidas como heteronormativas)

CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD O EXPRESIÓN DE GÉNERO:

Se considera acoso por razón de orientación sexual la utilización de expresiones ridiculizantes o comentarios jocosos sobre el aspecto físico, modales, formas de vestir o de hablar; la utilización de humor homófobo, lesbófobo o bífobo; tratar de aislar a la persona en su ambiente laboral; humillarle delante de sus compañeros o compañeras por su orientación sexual; proferir insultos y/o vejaciones; dirigirse de manera ofensiva; etc.

Asimismo, se considera acoso por expresión e identidad de género el negarse a nombrar a una persona transexual como requiere, o utilizar deliberadamente artículos o pronombres no correspondientes al género con el que se identifica; expulsar y/o cuestionar a las personas con expresiones o identidades de género no normativas por estar en un baño/vestuario determinado; Utilizar humor tránsfobo o intérfobo; etc.

Esta no es una lista exhaustiva. Recuerda que CUALQUIER comportamiento que no sea bienvenido y que el destinatario encuentre ofensivo puede considerarse acoso.

2. POLÍTICAS DE ARANOVA CONTRA EL ACOSO

ESTA SECCIÓN TE AYUDARÁ A CONOCER:

- NUESTRO COMPROMISO DE SER UN ORGANIZACIÓN TOLERANCIA CERO CON EL ACOSO.
- LA POLÍTICA CONTRA EL ACOSO SEXUAL DE LA EMPRESA.
- TUS DERECHOS ENTORNO A LAS SITUACIONES DE ACOSO.
- PROCEDIMIENTO A SEGUIR EN EL CASO DE SUFRIR ACOSO O TENER CONOCIMIENTO DE QUE ALGUIEN SUFRE ACOSO.
- PRINCIPIOS Y GARANTÍA DEL PROCEDIMIENTO.

En Aragón Innovación Tecnológica S.L.L. (ARANOVA) manifestamos nuestra tolerancia cero ante la concurrencia en la organización de conductas constitutivas de acoso laboral de cualquier índole: acoso moral, acoso sexual o por razón de sexo, incluyendo la discriminación por orientación sexual e identidad o expresión de género, así como cualquier otra discriminación o acoso por razón de origen racial o étnico, nacionalidad, discapacidad, orientación, identidad sexual, salud, edad, lengua, clase social, opinión, religión o creencias, migración o situación administrativa, así como cualquier otra condición o circunstancia personal o social en el ámbito laboral.

En esta línea, manifestamos nuestro compromiso expreso con los principios de la ética empresarial y específicamente con los derechos humanos y laborales reconocidos en la legislación y en los pactos internacionales. Estableciendo que la profesionalidad y la integridad constituyen criterios rectores de la conducta de las personas que formamos parte de ARANOVA y consagrando los principios de no discriminación, de derecho a la intimidad y de respeto a la vida personal y familiar.

De acuerdo con estos principios, nos comprometemos a crear, mantener y proteger un entorno laboral donde se respete la dignidad de la persona y los derechos y valores a los que se han hecho referencia.

Con el fin de asegurar que todas las personas disfruten de un entorno de trabajo en el que su dignidad, integridad moral y libertad sexual sean respetadas y su salud no se vea afectada negativamente, declaramos nuestro compromiso de impulsar una cultura organizativa que garantice un trato igual, respetuoso y digno a todo su personal, rechazando todo tipo de conducta de acoso así como cualquier forma de violencia en el trabajo, tanto física como psicológica.

LAS RESPONSABILIDADES DE LA EMPRESA

La empresa tiene la obligación legal de proporcionar un ambiente de trabajo seguro. Por lo tanto tenemos el deber de promover condiciones de trabajo que eviten cualquier tipo de acoso y arbitrar procedimientos específicos para su prevención, así como dar cauce a las denuncias o reclamaciones.

Dichas acciones están establecidas y registradas en el "Protocolo de Acoso Laboral para la prevención, detección y actuación frente al acoso moral, acoso sexual y por razón de sexo, por orientación sexual, identidad o expresión de género, o cualquier tipo de discriminación en el ámbito laboral en ARANOVA".

¿CUÁLES SON MIS DERECHOS EN RELACIÓN CON EL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO?

Tengo derecho a trabajar en un entorno libre de cualquier tipo de acoso. Se trata de un DERECHO LEGAL.

¿QUIÉN PUEDE INICIAR EL PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA ANTE UNA SITUACIÓN DE ACOSO?

Se considerarán legitimados, a los efectos de presentación del escrito de denuncia:

- Cualquier persona que, estando incluida dentro del ámbito de aplicación del presente protocolo, se considere víctima de una conducta de acoso.
- Cualquier persona que tenga conocimiento de la existencia de cualquier situación que pudiera constituir situaciones de acoso.
- La dirección de la empresa podrá actuar de oficio si tuviera indicios de que pudiera darse alguna de las situaciones recogidas en este Protocolo.

VICTIMIZACIÓN Y REPRESALIAS

La victimización por denunciar acoso sexual en el trabajo es un delito grave y punible y es responsabilidad de la empresa evitar que esto suceda.

PROCEDIMIENTO A SEGUIR SI SUFRE O ES CONOCEDOR DE UNA SITUACIÓN CONSTITUTIVA DE ACOSO

1

IDENTIFICA QUE TIPO DE
ACOSO SE ESTÁ SUFRIENDO

Para ello puedes ayudarte de las definiciones conceptuales y las concutas constitutivas de estas del Apartado 4: Definiciones y Tipologías, del Protocolo

2

SÍ TE SIENTES CAPAZ DE HACERLO,
INFORMA LA PERSONA QUE ESTÁ
EJERCINDO EL ACOSO DE QUE SU
COMPORTAMIENTO NO ES DESEADO

Hágale saber, a la persona causante de la situación, que su comportamiento no es deseado y ofensivo. A veces, hablar directamente con la persona que te está acosando sobre su comportamiento es suficiente para detenerlo. Si este es el caso, entonces puede estar seguro de que no se requiere ninguna otra acción. Asegúrese de que el acosador no siga representando una amenaza para usted ni para nadie más en la organización.

3

ESTABLECE MEDIDAS DE
PROTECCIÓN

Siempre que sea posible, evita estar a solas con la persona que te acosa. Si no puede evitarlo, asegúrate de que haya otros miembros del personal cerca.

4

REUNE INFORMACIÓN Y PRUEBAS

Es recomendable que compartas con personas próximas la situación que estás viviendo, es importante que conserves todas las pruebas para respaldar su queja: Guarda todas los mensajes , correos electrónicos, fotografías, etc y realiza un registro de los momentos en los que se has sufrido acoso (fechas, horarios, lugares, circunstancias, detalles del comportamiento, personas involucradas, posibles testigos, etc)

5

REALIZA LA DENUNCIA FORMAL POR ESCRITO A TRAVÉS DE LOS CAUCES ESTABLECIDOS EN EL PROTOCOLO

Aunque puede ser difícil hablar de ello, es importante denunciar situaciones de acoso, tanto por tu propia seguridad y bienestar como por la de los demás.

Si no se detiene a la persona que lo acosa, es posible que interprete tu silencio como consentimiento y su comportamiento puede continuar o empeorar.

Cumplimenta el impreso de denuncia por acoso disponible en el Anexo 3 del Protocolo y háglo llegar por los cauces establecidos.

6

BUSCA AYUDA

El acoso sea del tipo que sea, puede tener consecuencias emocionales y físicas que pueden afectar a tu salud. Es probable que necesites algún tipo de apoyo psicológico o médico y, si es necesario, solicita la baja laboral.

7

EN EL CASO DE QUE NO ESTÉS SATISFECHO/A CON EL PROTOCOLO Y MEDIDAS IMPLANTADAS DENUNCIA FORMALMENTE

Si no estás satisfecho con la forma en que ARANOVA hemos manejado tu queja, puedes presentar tu denuncia en Inspección de Trabajo y Seguridad Social, descargando el modelo de denuncia de su web. O presentar la denuncia pertinente en la comisaría o juzgado de guardia.

PRINCIPIOS Y GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO

RESPECTO Y PROTECCIÓN DE LA DIGNIDAD DE LAS PERSONAS.

Las diligencias o actuaciones que se deriven deben realizarse con la máxima prudencia y respeto a todas las personas implicadas, pudiendo ser asistidas por alguien en representación unitaria, sindical o bien por una persona de su elección, a lo largo de todo el procedimiento.

CONFIDENCIALIDAD, ANONIMATO Y SIGILO

Las personas que intervengan en el procedimiento tienen la obligación de guardar una estricta confidencialidad y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación.

DILIGENCIA Y CELERIDAD

El procedimiento de investigación y resolución sobre la conducta denunciada debe gestionarse en el menor tiempo posible, evitando dilaciones innecesarias y cumpliendo los plazos máximos establecidos en el Protocolo.

IMPLEMENTACIÓN DE LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN Y CAUTELA NECESARIAS.

INVESTIGACIÓN PROFESIONAL Y EXHAUSTIVA DE LOS HECHOS DENUNCIADOS.

El procedimiento de investigación y resolución debe ser realizado con la debida profesionalidad y rigor, ofreciendo transparencia y equidad.

IMPARCIALIDAD E IGUALDAD DE TRATO

Para todas las personas implicadas en el procedimiento,

**RESPECTO AL PRINCIPIO DE
PRESUNCIÓN DE INOCENCIA
Y DERECHO A LA DEFENSA DE
LAS PERSONAS IMPLICADAS.**

**ADOPCIÓN DE LAS MEDIDAS
DE CARÁCTER DISCIPLINARIO
CONTRA LA PERSONA CUYAS
CONDUCTAS DE ACOSO
RESULTEN ACREDITADAS.**

Igualmente se considera reprobable toda imputación, acusación o denuncia falsa, adoptándose las medidas disciplinarias pertinentes.

**PROTECCIÓN Y GARANTÍA DE
INDEMNIDAD**

Prohibición expresa de represalias contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o participen en una investigación, siempre que se haya actuado de buena fe.

**TUTELA JUDICIAL EFECTIVA
Y EFECTOS PARA EL
PROCEDIMIENTO.**

La utilización del Protocolo establecido no impide que cualquier persona pueda acudir en cualquier momento a Inspección de Trabajo y Seguridad Social o la vía jurisdiccional para ejercer su derecho a tutela judicial efectiva.

**PROTECCIÓN DE LA SALUD DE
LAS VICTIMAS.**

Adopción de las medidas pertinentes para garantizar la salud de las personas afectadas (ayuda psicológica u otro tipo de ayudas necesarias).

**IMPARCIALIDAD E IGUALDAD
DE TRATO**

Para todas las personas implicadas en el procedimiento,



Esta Guía está bajo una licencia de Creative Commons (CC BY-NC-SA) bajo las condiciones siguientes:
Reconocimiento-NoComercial -CompartirlGual



ELABORADO POR : Ana Belén Gimeno Hernández
REVISADO POR: Personal de la empresa
APROBADO POR: Pablo Sánchez Galvez