

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO EN EL ENTORNO LABORAL

**(PROTOCOLO ADOPTADO POR LAS SOCIAS DE ARNAIZ 4.0. A.I.E.
PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO
MORAL, SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO)**

Contenido

1. COMPROMISO DE LA EMPRESA EN LA GESTIÓN DEL ACOSO.....	3
2. CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO.....	4
2.1. LA TUTELA PREVENTIVA FRENTE AL ACOSO.	4
2.1.1. Declaración de principios: Tolerancia Cero ante conductas constitutivas de acoso.	4
2.1.2. Concepto y conductas constitutivas de acoso.	5
2.1.2.1. Definición y conductas constitutivas de acoso moral “Mobbing”.....	5
2.1.2.2. Definición y conductas constitutivas de acoso sexual y por razón de sexo.....	6
2.2. EL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.	9
2.2.1. Presentación de la queja, activación del protocolo y tramitación del expediente.	9
2.2.2. La resolución del expediente de acoso.....	11
2.2.3. Seguimiento.....	11
2.2.4. Tipificación de faltas y sanciones.....	12
3. OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR.	14
4. MODELO DE QUEJA O DENUNCIA EN LA EMPRESA.....	15

1. COMPROMISO DE LA EMPRESA EN LA GESTIÓN DEL ACOSO.

Este protocolo es la expresión de la tolerancia cero de esta empresa ante la concurrencia en el seno de la misma de conductas constitutivas de acoso moral, sexual o por razón de sexo.

Así pues, con este protocolo, la empresa quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso 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.

Y, dentro de ese compromiso, también se encuentran las acciones divulgativas de la existencia y contenido del presente protocolo, con la advertencia del carácter necesario de su cumplimiento. Estas acciones se canalizan a través del Portal del Empleado.

Cuando la presunta persona acosadora quedara fuera del poder dirección de la empresa y, por lo tanto, la empresa 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 de que, de no hacerlo, la relación mercantil que une a ambas empresas podrá extinguirse.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso moral, sexual o acoso por razón de sexo que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado de este. Por tal motivo, el ámbito de aplicación se extiende:

- Al lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- A los lugares donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo;
- En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- 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);
- 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.

La empresa 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.

2. CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO.

Este protocolo aúna los tres tipos de medidas establecidos en el apartado 7 del Anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre:

- Medidas preventivas: declaración de principios, definición del acoso e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso.
- Procedimientos de actuación frente al acoso: canal de denuncias y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
- Régimen disciplinario.

2.1. LA TUTELA PREVENTIVA FRENTE AL ACOSO.

2.1.1. Declaración de principios: Tolerancia Cero ante conductas constitutivas de acoso.

La empresa asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de acoso moral, sexual o por razón de sexo en su organización.

No se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de acoso en cualquiera de sus manifestaciones. La empresa sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomenta y/o tolere.

Todo el personal de la empresa tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todos cuantos la conformamos, 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, de entender que una persona está siendo acosada o de tener conocimiento de una situación de acoso, cualquier trabajador o trabajadora dispondrá de la posibilidad de, mediante queja o denuncia, activar este protocolo como procedimiento interno, confidencial y rápido con el objeto de su erradicación y reparación de efectos.

Instruido el correspondiente expediente informativo, de confirmarse la concurrencia de acoso, la empresa sancionará a quien corresponda, comprometiéndose a usar todo su poder de dirección y sancionador para garantizar un entorno de trabajo libre de violencia, de conductas discriminatorias y adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo.

2.1.2. Concepto y conductas constitutivas de acoso.

2.1.2.1. Definición y conductas constitutivas de acoso moral “Mobbing”.

Se entiende por acoso moral o “mobbing” el *“Comportamiento negativo entre compañeros/as o entre superiores o inferiores jerárquicos a causa del cual el afectado es objeto de acoso y ataque sistemático durante mucho tiempo de manera directa o indirecta, de parte de una o varias personas con el objeto y/o efecto de hacerle el vacío”*

Se trata, en definitiva, de la acción de hostigamiento hacia un trabajador con la finalidad de producir miedo, terror, desprecio o desánimo; es una violencia psicológica injustificada a través de actos negativos y hostiles en el ámbito laboral por parte de otro u otros compañeros, superiores o subalternos. Violencia que se produce de forma sistemática y recurrente durante un tiempo prolongado.

• Tipos de acoso moral:

⌘ Acoso vertical

- Descendente: Presión ejercida por un superior/a sobre uno o varios subordinados/as.
- Ascendente: Presión ejercida por un trabajador/a o grupo de trabajadores/as sobre un superior jerárquico.

⌘ **Acoso horizontal:** Presión ejercida por un trabajador/a o grupo de trabajadores/as sobre un compañero/a.

• Conductas relacionadas con el acoso moral: (a modo ejemplificativo)

- Actitudes que intentan impedir que el trabajador/a se exprese.
- Criticar la vida privada.
- Hacer llamadas telefónicas reiteradas para cualquier asunto.
- Amenazar verbalmente o por escrito.
- No hablarle.
- Asignar un puesto de trabajo que le aleje y le aisle de sus compañeros.
- Impedirle las relaciones personales con sus compañeros.
- Descrédito del trabajador/a frente a sus compañeros.
- Murmurar y calumniarle o lanzar rumores sobre el trabajador/a.
- Ridiculizar o reírse del trabajador/a.
- Burlarse de su vida privada, sexo o religión.
- Dirigirse al trabajador/a con gritos o tono intimidatorio.
- Desacreditar el trabajo.
- No confiarle tarea y/o acusarle de no realizar su trabajo.
- Privar de ocupación y vigilar que no pueda encontrar alguna ocupación.
- Exigir tareas innecesarias, absurdas o inútiles.
- Dar tareas muy inferiores a sus competencias, apartando al trabajador/a de sus funciones de responsabilidad.
- Ocasionar desperfectos en sus bienes, trabajo, taquilla, etc.
- Insistir continuamente en que hace su trabajo mal o no lo hace.

- Privar al trabajador/a de información básica para el desempeño adecuado de sus tareas.
- Etc...

Algunos de estos comportamientos no son muy significativos, sino que es su repetición y su intencionalidad de hacer daño a una persona lo que constituye el llamado “*mobbing*” o acoso moral. En general, son comportamientos verbales o conductuales encaminados a desestabilizar psíquicamente a la persona.

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

A) Acoso sexual:

Se entiende por acoso sexual *“la situación en la que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, no deseado, de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo”*.

Son conductas de contenido sexual aquéllas que tengan como propósito o como resultado atentar contra la dignidad de una persona, sin necesidad de que haya intención.

• Tipos de acoso sexual: (a modo ejemplificativo)

⌘ 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.
- Etc...

⌘ 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.
- Etc...

⌘ Comportamientos físicos: Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo e innecesario, etc....

• **Chantaje sexual:** Se fuerza a una persona a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales o perder o ser perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo. Se trata de un abuso de autoridad, de tal modo que se produce una situación en la que la negativa de una persona a una conducta de naturaleza sexual se utiliza explícita o implícitamente como base para una decisión que afecta al acceso de la persona a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, al salario o cualquier otra decisión sobre el empleo.

• **Acoso sexual ambiental:** Cuando existe una conducta que crea un ambiente de trabajo humillante, hostil, intimidatorio o amenazador para el acosado/a 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. Porejemplo: piropos, comentarios obscenos, comentarios relativos a la vida íntima, etc.....

Basta una única conducta para que se dé acoso sexual.

B) Acoso por razón de sexo:

Se entiende por 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.”*

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:

- 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.
- Atentado objetivo a la dignidad de la víctima: percibida subjetivamente por esta como tal.
- 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.
- Que no se trate de un hecho aislado.

En el caso de las mujeres: estos comportamientos tienen 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 el caso de los hombres: los comportamientos que tienen que ver con ser hombre; 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; pero también en relación con aquellas circunstancias que tengan que ver con roles o funciones que tradicional o socialmente se vinculan al hombre.

• **Conductas constitutivas del acoso por razón de sexo:** (a modo ejemplificativo)

• **Ataques con medidas organizativas:**

- Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
- Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
- No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes.
- Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.
- Asignar trabajos muy superiores o inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
- Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
- Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.
- Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la acosada.
- Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
- Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.
- Etc...

• **Actuaciones que pretenden aislar a su destinatario o destinataria:**

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

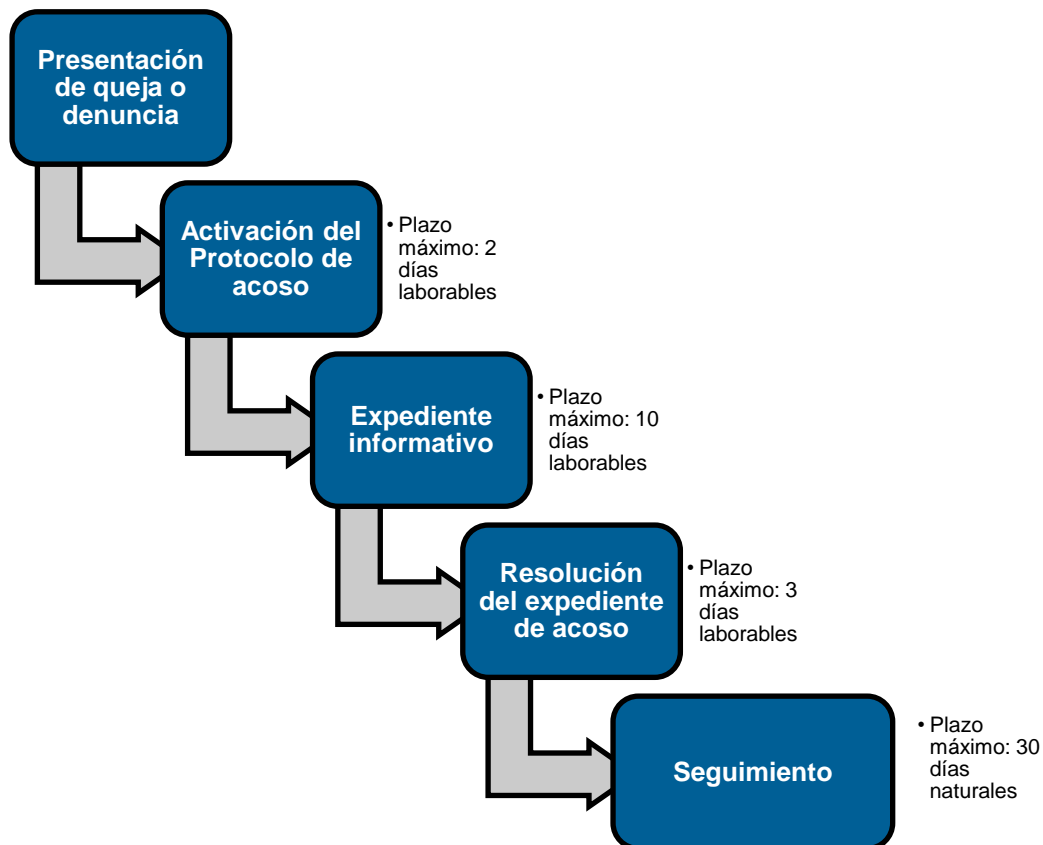
• **Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima:**

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

• **Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional:**

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

2.2. EL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.



2.2.1. Presentación de la queja, activación del protocolo y tramitación del expediente.

1º) La empresa ha designado un servicio externo de implantación del protocolo, como la mejor de las garantías para su correcto funcionamiento sin injerencias de la propia organización.

La entidad designada es la mercantil Gamayalde Sociedad Consultora, S.L quien designa a **Dña. Laura Martínez** como **persona instructora** para que tramite cualquier queja o denuncia que se reciba en materia de acoso moral, sexual y/o por razón de sexo en el trabajo, la investigue y realice su seguimiento.

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 es laura.martinez@gamayalde.com.** Solo la persona designada para tramitar el protocolo tendrá acceso a los correos que a esos efectos se remitan.

4º) Se deberá **garantizar la confidencialidad** cualquiera que sea la forma en que se tramiten las denuncias. Recibida una denuncia, la persona encargada de tramitarla dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.

5º) 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.

6º) La persona instructora de la queja o denuncia de acoso **realizará una investigación rápida y confidencial en el término de 10 días laborables**, en la que oír a las personas afectadas y testigos que se propongan 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.

7º) 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) **Durante la tramitación** del expediente, a propuesta de la persona instructora, 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 la empresa separará a la presunta persona acosadora de la víctima.

10º) **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 moral, sexual o de acoso por razón de sexo.

- Si de la prueba practicada se deduce la **conurrencia de indicios** de acoso: en las conclusiones del informe, la persona instructora 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 apreciase indicios de acoso: hará constar en el informe que de la prueba expresamente practicada no cabe apreciar la concurrencia de acoso moral, sexual o por razón de sexo.

- Si, aun no existiendo acoso, encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de conflicto: 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.

11º) **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 la empresa una vez recibidas las conclusiones de la persona instructora, 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 persona instructora.**

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 persona instructora, la dirección de la empresa procederá a archivar las actuaciones, levantando acta al respecto y; a adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la comisión instructora del procedimiento de acoso.

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 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.

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.

2.2.4. Tipificación de faltas y sanciones.

• Faltas:

⚡ **Muy graves:** (a modo ejemplificativo)

- El chantaje sexual.
- El acoso ambiental y el acoso sexista.
- La adopción de represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan a cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismas o frente a terceras personas.
- Los hechos constitutivos de delito después de dictarse sentencia judicial condenatoria de la persona denunciada.
- Etc....

⚡ **Graves:** (a modo ejemplificativo)

- Invitaciones impúdicas o comprometedoras.
- Gestos obscenos dirigidos a compañeros o compañeras.
- Contacto físico innecesario, rozamientos.
- Observación clandestina de personas en lugares reservados, como servicios o vestuarios.
- Realización de descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo.
- Comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología, creencias o la opción sexual.
- La impartición de órdenes contradictorias y por tanto imposibles de cumplir simultáneamente.
- La impartición de órdenes vejatorias.
- Las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua.
- La orden de aislar e incomunicar a una persona.
- Cualquier otra del mismo grado de gravedad.
- Etc....

⚡ **Leves:** (a modo ejemplificativo)

- Observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso.
- Uso de imágenes o posters pornográficos en los lugares y herramientas de trabajo siempre que no se consideren faltas graves.
- Etc....

⚡ **Condiciones agravantes:** Se considerará en todo caso condición agravante cualificada, el abuso de situación de superioridad jerárquica, así como la reiteración de las conductas ofensivas después de que la víctima hubiera utilizado los procedimientos de solución. También se considera agravante la alevosía (esto es, empleo de medios, modos o formas en la ejecución que tiendan directamente a asegurar la indemnidad del sujeto activo).

• Condiciones atenuantes:

- No tener anotada sanción alguna en su expediente.
- Haber procedido, por impulsos de arrepentimiento espontáneo a reparar o disminuir los efectos de la falta, dar satisfacción al ofendido, o a confesar el hecho.

• Sanciones:

• Muy graves: (a modo ejemplificativo)

- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
- Pérdida de categoría de 6 meses y 1 día a definitiva.
- Desplazamiento de tres meses a un año.
- Traslado definitivo.
- Despido.

La pérdida temporal o definitiva de categoría se hará rebajando a la persona trabajadora sancionada dos niveles salariales como máximo, debiendo pasar a realizar todas las funciones del nuevo puesto.

Si la pérdida de categoría no es definitiva, una vez cancelada la anotación de su expediente personal podrá volver a presentarse a concursos de ascenso para obtener el puesto anterior.

• Graves: (a modo ejemplificativo)

- Desplazamiento de uno a tres meses.
- Suspensión de empleo y sueldo de tres días a dieciséis días.

• Leves: (a modo ejemplificativo)

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
- Carta de censura.

El cumplimiento de erradicar el acoso no finalizará con la mera adopción de la medida, siendo necesaria su posterior vigilancia y control por parte de la empresa. La dirección de la empresa 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 moral, sexual y acoso por razón de sexo, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.

3. OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR.

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento.

Su entrada en vigor será desde el día siguiente a la fecha de publicación del mismo.

No obstante, será necesario llevar a cabo una revisión y adecuación del protocolo:

- 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.
- 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.
- 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 u 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.

4. MODELO DE QUEJA O DENUNCIA EN LA EMPRESA.

I. Persona que informa de los hechos:

Nombre:
Apellidos:
DNI:
Puesto:

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 MORAL, 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 sexual y/ por razón de sexo en la empresa socia de Arnaiz 4.0. A.I.E.

Madrid a 03 de enero de 2.022