



Procedimiento de prevención y actuación ante cualquier tipo de violencia y/o acoso en el trabajo

Empresas con menos de 50 personas trabajadoras

Índice

- 1 OBJETO**
- 2 ALCANCE**
- 3 PRINCIPIOS Y GARANTÍAS**
- 4 POLÍTICA DE EMPRESA. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS RESPECTO LA VIOLENCIA LABORAL**
- 5 DEFINICIONES**
- 6 RESPONSABILIDADES, FUNCIONES Y PARTICIPACIÓN**
- 7 METODOLOGÍA**
 - 7.1. IDENTIFICACIÓN DE ACTIVIDADES CON RIESGO DE VIOLENCIA LABORAL
 - 7.2. OBJETIVOS E INDICADORES DE VIOLENCIA LABORAL (SI SE REQUIERE)
 - 7.3. ACTUACIONES A DESARROLLAR DERIVADAS DE LA IDENTIFICACIÓN
- 8 ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO DE ACTUACIÓN Y ATENCIÓN ANTE UN CASO DE VIOLENCIA LABORAL**
- 9 SEGUIMIENTO Y CONTROL PERIÓDICO DE LA DOCUMENTACIÓN**
 - 9.1. SEGUIMIENTO DE LOS CASOS OCURRIDOS
 - 9.2. SEGUIMIENTO DEL PROCEDIMIENTO

Anexos

ANEXO I: POLÍTICA DE EMPRESA RESPECTO
A LA VIOLENCIA LABORAL

ANEXO II: NORMATIVA GENERAL PARA PREVENIR
LAS SITUACIONES DE VIOLENCIA LABORAL

ANEXO III: DEFINICIONES DE LOS DIFERENTES
TIPOS DE VIOLENCIA LABORAL

ANEXO IV-A: DESIGNACIÓN DE LA PERSONA INSTRUCTORA

ANEXO IV-B: CONSTITUCIÓN DE LA ASESORÍA
DE CONFIDENCIALIDAD

ANEXO V: PROTOCOLO DE ACTUACIÓN Y ATENCIÓN
ANTE UN ACOSO DE VIOLENCIA LABORAL

ANEXO VI: MODELO DE COMUNICACIÓN DE UNA POSIBLE
SITUACIÓN DE VIOLENCIA LABORAL

ANEXO VII: MODELO DE ACTUACIÓN Y ATENCIÓN ANTE UNA
POSIBLE SITUACIÓN DE VIOLENCIA LABORAL

ANEXO VIII: LISTADO DE POSIBLES MEDIDAS A ADOPTAR

1 OBJETO

El objeto del presente documento es la puesta en marcha de un procedimiento de prevención integral de la violencia laboral en (NOMBRE DE LA EMPRESA) en sus diferentes variables: violencia física, psicológica, sexual, acoso sexual, acoso por razón de sexo, violencia o acoso contra las personas LGTBI, violencia y/o acoso discriminatorio por razón de raza y/o religión y/o aspectos físicos, ... , incluido el producido en el ámbito digital.

El procedimiento será desarrollado por la (MODALIDAD PREVENTIVA ELEGIDA) y aprobado por la DIRECCIÓN. Será de obligado cumplimiento, entrando en vigor a partir de su comunicación a la plantilla.

2 ALCANCE

Este documento se aplica a todas las personas que componen la organización de (NOMBRE DE LA EMPRESA), junto a las subcontratas y a los clientes de esta.

También aplicará a las personas que, no teniendo una relación laboral prestan servicios o colaboran con la organización (personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquéllas que realizan voluntariado) o desarrollen su actividad laboral para (NOMBRE DE LA EMPRESA); aplicará a las situaciones producidas en cualquiera de los centros de trabajo propios o de clientes, incluidos los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo.

Todas las personas a las que alcance este procedimiento deben tener conocimiento del mismo, teniendo que estar el documento a disposición de la persona que lo requiera.

El presente procedimiento no interfiere 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. Si existen indicios de delito, la empresa trasladará de inmediato el conocimiento de estos hechos a la autoridad competente.



3 PRINCIPIOS Y GARANTÍAS

El procedimiento se desarrollará en base a las siguientes garantías y principios:

DILIGENCIA Y CELERIDAD

Vamos a tratar los casos con diligencia y celeridad, garantizando un examen serio, rápido y confidencial de todos ellos, siguiendo la sistemática aquí establecida. La investigación y la resolución de una posible situación de violencia que se tramite, se realizarán cumpliéndose los plazos establecidos en el procedimiento. En caso contrario, deberá de indicarse expresamente el motivo.

PROTECCIÓN DE LA INTIMIDAD Y LA DIGNIDAD DE LAS PERSONAS

Vamos a garantizar en todo momento el respeto y el derecho a la intimidad y dignidad de las personas implicadas, protegiendo prioritariamente la salud y seguridad de la víctima. Es necesario proceder con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Vamos a realizar las actuaciones o diligencias con la mayor prudencia y respeto a todas las personas implicadas, que no podrán recibir un trato desfavorable por ello.

CONFIDENCIALIDAD Y PROTECCIÓN DE DATOS

Todas las personas que intervienen en el proceso estamos sujetas al deber de sigilo profesional y toda la documentación generada vamos a conservarla conforme a la normativa vigente de protección de datos.

SEGURIDAD JURÍDICA: IMPARCIALIDAD, DERECHO DE DEFENSA E INDEMNIDAD DE TODAS LAS PERSONAS IMPLICADAS

Desde (NOMBRE DE LA EMPRESA) vamos a garantizar el derecho de protección/garantía de indemnidad, asegurándonos de que la persona afectada y quienes actúen aportando información y/o como testigos no sean objeto de intimidación, persecución, discriminación o represalias.

Vamos a garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas, garantizando también el derecho a la presunción de inocencia. Durante la investigación vamos a buscar el esclarecimiento de los hechos.

En todas las actuaciones de este procedimiento, las personas implicadas pueden estar acompañadas y asesoradas por una o diversas personas de su confianza preferiblemente del entorno de su empresa, garantizando a las mismas su derecho a la defensa y a la presunción de inocencia.

La PERSONA INSTRUCTORA podrá solicitar asesoramiento externo en materia jurídica y/o de acoso e igualdad y no discriminación durante la instrucción del procedimiento.

CÓMPUTO DE PLAZOS

Todos los plazos designados en días en este procedimiento se entenderán hábiles (excluidos sábados, domingos y festivos).

4 POLÍTICA DE EMPRESA. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS RESPECTO A LA VIOLENCIA LABORAL

La DIRECCIÓN de (NOMBRE DE LA EMPRESA) junto con la (MODALIDAD PREVENTIVA ELEGIDA) definirán la política de la empresa (NOMBRE DE LA EMPRESA) respecto a la violencia laboral, la cual será ratificada, comunicada y difundida a todo el personal para su conocimiento. *Anexo I: Política de empresa respecto a la violencia laboral.*

En (NOMBRE DE LA EMPRESA) tenemos en cuenta el derecho a la igualdad, a la no discriminación, a la integridad moral, a la intimidad y a la dignidad, así como las numerosas disposiciones que contemplan medidas contra el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral para impulsar la igualdad de oportunidades y luchar contra la discriminación y la desigualdad y contra las violencias sexuales. Se recogen de manera no exhaustiva en el *Anexo II. Normativa general para prevenir las situaciones de violencia laboral.*

5 DEFINICIONES

Se entenderá la violencia laboral como el conjunto de diferentes violencias que pueden darse durante o como consecuencia del trabajo, siendo las definiciones de cada una de ellas las establecidas en el Anexo III. Definiciones de los diferentes tipos de violencia laboral.

6 RESPONSABILIDADES, FUNCIONES Y PARTICIPACIÓN

Las figuras que participan en el presente procedimiento, su organización y sus funciones son las siguientes: (Eliminar o modificar las figuras que no aplican)

DIRECCIÓN

Sus funciones son:

- Impulsar la elaboración e implantación de un Procedimiento de prevención y actuación ante cualquier tipo de violencia y/o acoso en el trabajo para controlar y minimizar los riesgos de tipo psicológicos laborales,
- Ratificar la política de empresa respecto a la prevención integral de la violencia laboral.
- Liderar una política de empresa que no tolere ningún tipo de violencia laboral, y especialmente, ninguna conducta constitutiva de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Desarrollar una declaración de principios y una política que impliquen una tolerancia cero ante conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Impulsar la elaboración de un protocolo de actuación ante situaciones de violencia laboral y aprobar su contenido.

- Dotar de los recursos humanos, materiales y económicos necesarios para la puesta en marcha del procedimiento y la ejecución de las acciones correctoras derivadas del mismo. Garantizar a las personas participantes en el procedimiento el tiempo que precisen para la realización de las funciones encomendadas.
- Definir la idoneidad de nombrar una Asesoría de confidencialidad o una Persona Instructora.
- Promover actitudes de tolerancia cero ante conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Promover la participación equilibrada de mujeres y hombres en la empresa, incluyendo la perspectiva de género en el día a día.
- Promover acciones formativas para sensibilizar a las personas trabajadoras.
- Garantizar que la política informativa y formativa de la empresa en materia de igualdad y de prevención de riesgos laborales incluya la formación adecuada en sobre igualdad y prevención de la violencia en el trabajo, a todos los niveles (personas trabajadoras, directivas, mandos intermedios, representación del personal tanto unitaria, sindical, y específica en materia de prevención de riesgos laborales).
- Promover la integración del procedimiento en todas las áreas de la empresa.
- En caso necesario, poner en conocimientos de las autoridades competentes la existencia de los hechos.

MODALIDAD PREVENTIVA ELEGIDA (*)

Sus funciones son:

- Coordinar la integración de la política de empresa de tolerancia cero hacia cualquier tipo violencia laboral, y especialmente, ante conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo, tanto en el conjunto de las actividades desarrolladas por la empresa, como en todos los niveles jerárquicos de la misma.
- Elaborar y desarrollar el Procedimiento de prevención integral de la violencia laboral, así como el protocolo. Podrá solicitar la contratación de una persona experta externa que podrá acompañarle tanto en la realización del procedimiento, como del protocolo.
- Definir las medidas derivadas de análisis de riesgo de violencia a implantar en la empresa.
- Establecer a uno de sus miembros como Persona Instructora, esto es, como la persona definida para recibir las comunicaciones de posibles situaciones de violencia laboral.
- Llevar a cabo un seguimiento de las posibles situaciones de violencia presentadas y de las acciones correctivas que se hayan llevado a cabo.
- Mantener estricta confidencialidad con todos los datos que manejen en relación con las posibles situaciones de violencia laboral, durante todo el proceso de gestión de estas.

(*) Servicio de Prevención Ajeno, Servicio de Prevención Propio, Servicio de Prevención Mancomunado, persona trabajadora designada, propirola Empresariola, Persona interlocutora.

PERSONA INSTRUCTORA/ASESORÍA DE CONFIDENCIALIDAD

La dirección de (NOMBRE DE LA EMPRESA), en base al tamaño de su empresa y de sus características, ha decidido constituir una ASESORÍA DE CONFIDENCIALIDAD o nombrar una PERSONA INSTRUCTORA. La única diferencia entre una y otra es el número de personas que la constituyen.

Se recomienda que la persona instructora pertenezca a la plantilla de la empresa tenga conocimientos en materia preventiva y sea preferiblemente parte de la MODALIDAD PREVENTIVA ELEGIDA (*).

Sus funciones, en cualquiera de los dos casos, son:

- Recepcionar las posibles situaciones de violencia laboral, dándoles prioridad absoluta.
- Tras la recepción de la comunicación, activar el protocolo.
- Investigar dichas situaciones cumplimentando la documentación correspondiente, de forma minuciosa e inmediata.
- Trasladar el informe de posible situación de violencia laboral a la dirección para su validación.
- Cierre del expediente y seguimiento del mismo.
- Adicionalmente, podrá solicitar la contratación de una persona experta externa que podrá acompañarle en la activación y desarrollo del protocolo.
- En el caso de la persona suplente (por ausencia o parcialidad de la titular), deberá cumplir las mismas funciones y pautas.

Las pautas que debe de cumplir son:

- Imparcialidad respecto a las partes afectadas. Cuando concurra algún tipo de parentesco, afinidad o interés con alguna de las personas afectadas, la persona Instructora no podrá actuar, pudiéndose pedir la exclusión de esta por cualquiera de las personas afectadas por el protocolo.
- Formación adecuada y actualizada en prevención, legislación en materia de violencia laboral, igualdad y acoso, asistiendo a las formaciones organizadas por la empresa en relación con esta materia.
- Mantener estricta confidencialidad con todos los datos que manejen en relación con las posibles situaciones de violencia laboral durante todo el proceso de gestión de estas.
- Preferiblemente, la función de persona Instructora será ocupada por una mujer.
- La persona instructora puede proponer a la dirección la contratación de un servicio de asesoramiento y mediación externo que le de apoyo en las tareas encomendadas.

() En el caso de que la modalidad organizativa elegida sea Servicio de Prevención Ajeno, Mancomunado o Propio empresario/a, la persona instructora será diferente de la Modalidad organizativa elegida.*

En el caso de modalidad organizativa elegida sea trabajador designado, la persona interlocutora será la misma.

La PERSONA INSTRUCTORA será sustituida por la ASESORÍA DE CONFIDENCIALIDAD si así se ha definido en la empresa.

REPRESENTANTE LEGAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS: DELEGADOS/AS DE PERSONAL, DELEGADOS/AS DE PREVENCIÓN

En (NOMBRE DE LA EMPRESA) contamos con DELEGADOS/AS DE PERSONAL, DELEGADOS/AS DE PREVENCIÓN/ COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD. Sus funciones son:

- Participar de la Política de empresa respecto a la prevención de la violencia laboral, y especialmente respecto a la prevención y actuación ante conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Participar en la negociación en materia de violencia laboral en la empresa.
- Negociar con la MODALIDAD PREVENTIVA ELEGIDA medidas a implantar en la empresa que ayuden en la prevención de la violencia laboral (buenas prácticas, campañas informativas, protocolos de actuación, acciones de formación...).
- Formación adecuada y actualizada en prevención, legislación en materia de violencia laboral, igualdad y acoso, asistiendo a las formaciones organizadas por la empresa en relación con esta materia.
- Participar en el seguimiento de la implantación del procedimiento.
- Disponer de información de los procesos abiertos, así como del estado de los mismos.
- Mantener sigilo respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes implicadas.



RESPONSABLES DE DEPARTAMENTO O SERVICIOS

Todas las personas responsables de departamento o servicio de la empresa (NOMBRE DE LA EMPRESA) deben:

- Colaborar con la persona Instructora y/o con la MODALIDAD PREVENTIVA ELEGIDA en todo lo que se le requiera a la mayor brevedad.
- Promover la política de empresa en la prevención de la violencia laboral, velando por que no se produzcan situaciones de violencia sexual, acoso y otras conductas no deseadas dentro de su ámbito.
- Facilitar la participación del personal a su cargo, tanto en la identificación del riesgo, como en las actuaciones que se vayan desarrollando: cuestionarios, formación, reuniones informativas.
- Asegurar que las personas a su cargo conocen el contenido de este procedimiento.

Departamentos concretos dentro de la empresa, deben participar con funciones específicas dentro del procedimiento. En concreto, en los siguientes departamentos deben integrar el procedimiento para tener en cuenta:

El departamento que gestione la vigilancia de la salud recabará la información que permita detectar situaciones de violencia laboral, incidiendo en las situaciones de desigualdad o precariedad laboral (tipo de contrato, jornada, ...) de las mujeres, así como otras características de especial vulnerabilidad, entre otros: edad, diversidad funcional, orientación sexual, personas pertenecientes a minorías étnicas,... contando con herramientas que permitan identificar signos tempranos de que las personas estén sufriendo situaciones de violencia laboral.

Contratación: A la hora de seleccionar a las empresas contratistas o prestadoras de servicios, el departamento correspondiente de la empresa (NOMBRE DE LA EMPRESA) exigirá la implantación de medidas dirigidas al control de la violencia en el entorno laboral, y primará a aquellas empresas que promuevan medidas de igualdad entre hombres y mujeres y que cuenten con medidas preventivas ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.

Además, requerirá la designación de una persona como interlocutora por parte de la subcontrata para las posibles situaciones de violencia laboral, así como la existencia de un protocolo de actuación y de un canal de comunicación.

También se añadirá una cláusula en el contrato, de que, en caso de una posible situación de violencia laboral en el que se vean implicadas personas de la contrata, se investigará como si las personas fuesen de la propia plantilla.

TODO EL PERSONAL

Corresponde a todas las personas trabajadoras de (NOMBRE DE LA EMPRESA):

- Recibir la información difundida por la empresa y derivada del procedimiento.
- Participar en la formación impartida por la empresa y derivada del procedimiento de prevención integral de la violencia laboral.
- Mantener una actitud abierta y receptiva ante las propuestas derivadas del procedimiento.
- Utilizar los cauces establecidos para comunicar una posible situación de violencia laboral, garantizando la empresa el anonimato de las personas que informen, en caso de que así lo soliciten.

7 METODOLOGIA PARA EL ANÁLISIS DE RIESGO DE VIOLENCIA LABORAL

Analizaremos todos los puestos respecto a la violencia laboral, incluyendo siempre el análisis del acoso sexual o por razón de sexo en los puestos de trabajo ocupadas por las trabajadoras. Para ello, realizaremos las siguientes fases:

7.1 Identificación de actividades con riesgo de violencia laboral

Vamos a identificar aquellas condiciones laborales y actividades que pueden facilitar la aparición de violencia laboral. Para ello, la MODALIDAD PREVENTIVA ELEGIDA se encargará de:

- Revisar la evaluación del riesgo por factores psicosociales frente a la violencia laboral según las definiciones de este procedimiento.
- Recabar información de diferentes áreas de la organización relacionadas con la gestión de personas, tanto propias como externas:
- Organigrama: distribución de puestos, departamentos, jefaturas, relaciones de poder en el trabajo, etc...
- Procedimientos de trabajo y contratación: trabajos en solitario, personal externo (género y horario).
- Recabar información sobre la vigilancia de salud de las personas trabajadoras.
- Recabar información sobre los índices de siniestralidad laboral e histórico de agresiones (si las hubiera).
- Recabar información sobre el absentismo.
- Realizar una encuesta de clima laboral.

Una vez recopilada la información, se modificará la evaluación de riesgos según el tipo de violencia que más probabilidad tiene de sufrir en cada puesto de trabajo, incluyendo obligatoriamente el riesgo de acoso en todos los puestos.

7.2 Objetivos e indicadores de violencia laboral (si se requiere)

Con la información obtenida en el punto anterior, vamos a establecer los objetivos e indicadores de violencia laboral dentro de los indicadores de prevención.

7.3 Actuaciones para desarrollar derivadas de la identificación

Tras la identificación de las condiciones y actividades que pueden dar lugar a una situación de violencia laboral, la MODALIDAD PREVENTIVA ELEGIDA establecerá las medidas que se requieran para su control cumplimentando la evaluación de riesgos y la planificación derivada de la misma. Junto con los representantes de los trabajadores negociarán:

- El "Protocolo de actuación y atención ante un caso de violencia laboral", que aplique tanto a personal propio o a personal externo (ver *Anexo V. Protocolo de actuación y atención ante un caso de violencia laboral*)

- La formación e información sobre las medidas derivadas de la evaluación, así como sobre protección integral contra las violencias sexuales, dirigido a todo el personal.
- La difusión de códigos de buenas prácticas y la realización de campañas informativas.

Se establecerán las siguientes medidas organizativas:

- Designar, por parte de la DIRECCIÓN, a la persona Instructora (*) o Asesoría confidencial y comunicar a la organización. (*Anexo IV-A - Designación de la persona instructora o Anexo IV-B- Constitución de la Asesoría de confidencialidad*)
- Crear e informar sobre el canal de comunicación tanto al personal interno como a las subcontratas (buzón, Google forms, email etc.)
- Desarrollar un modelo que facilite la comunicación de posibles situaciones de violencia laboral (*Anexo VI. Modelo de comunicación de una posible situación de violencia laboral*)
- Desarrollar un modelo para realizar la investigación de la posible situación de violencia laboral (*Anexo VII. Modelo de actuación y atención ante una posible situación de violencia laboral*)
- Comunicar/ difundir la política de (NOMBRE DE LA EMPRESA) y el procedimiento a toda la organización.
- Formar a mandos/personas involucradas sobre el procedimiento.
- Promover la sensibilización y ofrecer formación contra las violencias sexuales a toda la plantilla.

Para la definición de las posibles medidas a adoptar, que no sean las organizativas, la PERSONA INSTRUCTORA puede seguir el *Anexo VIII. Listado de posibles medidas a adoptar*.

(*) Aconsejamos que la persona Instructora/Asesoría de confidencialidad pertenezca a la empresa para una mayor integración de este procedimiento y si es posible tenga algún cargo o función en Prevención de Riesgos Laborales.

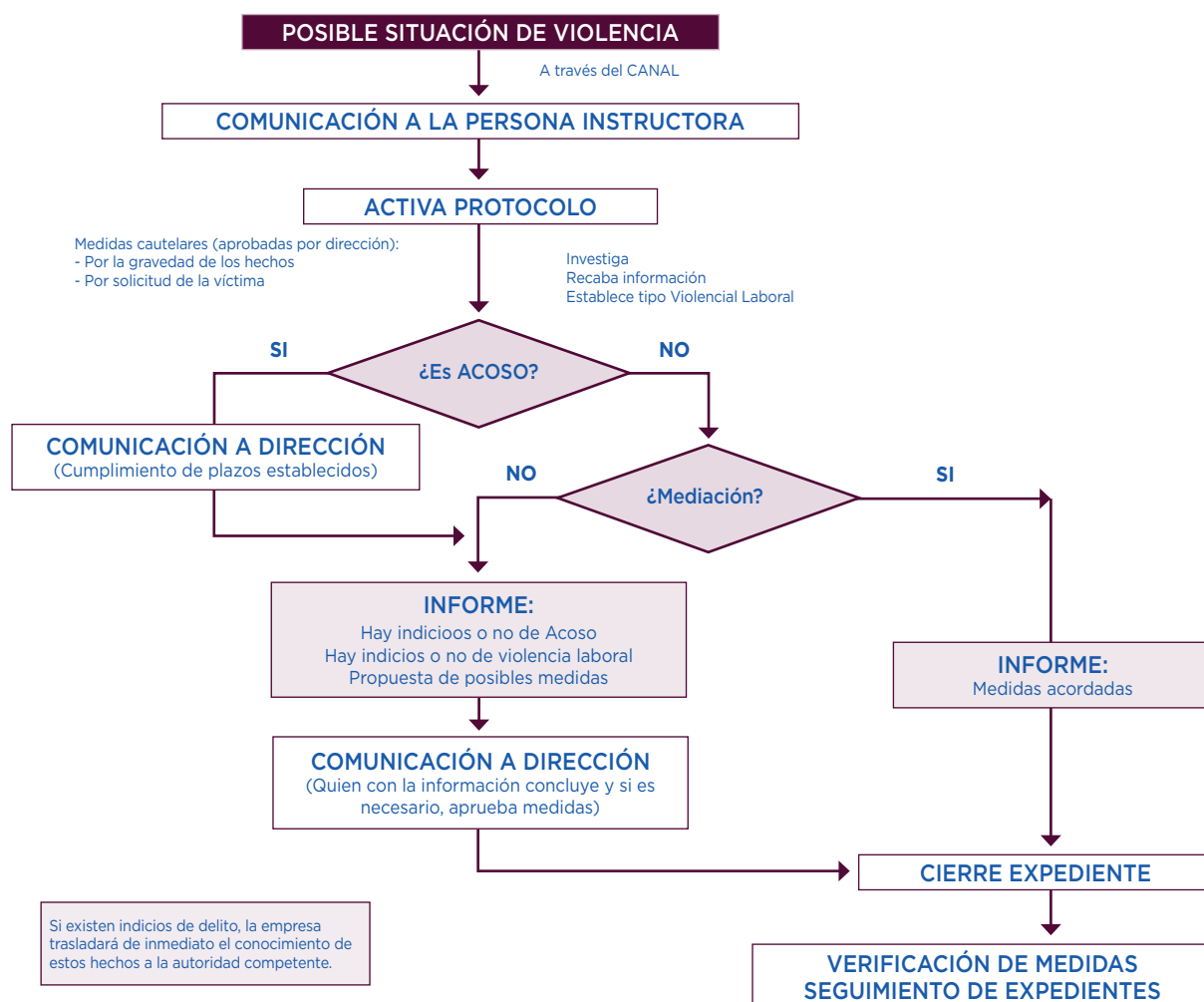


8 ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO DE ACTUACIÓN Y ATENCIÓN ANTE UN CASO DE VIOLENCIA LABORAL

La persona que detecte una posible situación de violencia laboral y quiera comunicarlo a (NOMBRE DE LA EMPRESA), deberá rellenar el Modelo de comunicación de una posible situación de violencia laboral y enviarlo a la PERSONA INSTRUCTORA a través del canal establecido por la empresa.

Las comunicaciones de posibles situaciones de violencia laboral llegan a la PERSONA INSTRUCTORA, que establece a cada comunicación un número de expediente e inicia la actuación según lo establecido en el protocolo (ver Anexo V. Protocolo de actuación y atención ante un caso de violencia laboral). El número del expediente será el mismo en la comunicación y en el consiguiente modelo de actuación y atención ante una posible situación de violencia laboral.

El protocolo se desarrolla de acuerdo con el flujograma y cuadro de actividades siguientes:



9 SEGUIMIENTO Y CONTROL PERIÓDICO

9.1 Seguimiento de los casos ocurridos:

La MODALIDAD PREVENTIVA ELEGIDA, se encargará de:

- Llevar un registro de casos de cualquier tipo de violencia laboral conforme a lo regulado por la Ley 2/2023.
- Recopilar las medidas derivadas de este procedimiento y verificará si están contempladas en la Evaluación de Riesgos y en la Planificación anual, y las incluirá en caso de no estar contempladas.
- Llevar a cabo el control y seguimiento de los INDICADORES asociados a este procedimiento (excluyendo datos personales).

9.2 Objetivos e indicadores de violencia laboral (si se requiere)

LA MODALIDAD PREVENTIVA ELEGIDA realizará un seguimiento de las medidas adoptadas durante el desarrollo del procedimiento, analizando su eficacia y los resultados.

Las medidas se integrarán en la evaluación y planificación preventiva de la empresa (NOMBRE DE LA EMPRESA), con sus fechas de ejecución, responsable y presupuesto.

El presente procedimiento será revisado por la MODALIDAD PREVENTIVA ELEGIDA para adaptarse a las modificaciones normativas, así como con una periodicidad mínima de 4 años.

Al menos una vez al año, se actualizará la formación de todo el personal en esta materia, y especialmente del personal directivo, mandos intermedios y representación de las personas trabajadores y trabajadoras, mediante la programación de un curso formativo.

ANEXO I

**POLÍTICA DE EMPRESA RESPECTO
A LA VIOLENCIA LABORAL**

Mediante la firma de esta política, la Dirección de (NOMBRE DE LA EMPRESA) mostramos nuestro compromiso con la prevención y tolerancia cero ante la concurrencia en toda la organización de conductas constitutivas de la violencia laboral de cualquier índole en contra de cualquiera de las personas que preste servicios de la organización, o que desarrollen su actividad laboral para (NOMBRE DE LA EMPRESA), informando de nuestro compromiso a todo el personal.

En (NOMBRE DE LA EMPRESA) realizamos las acciones necesarias para poder integrar la cultura preventiva, de género y no discriminación en la empresa, teniendo en cuenta el derecho a la igualdad y a la integridad moral. Esta cultura se integra en todos los niveles de la empresa: dirección, organización preventiva, personal delegado/a de prevención o representante de las personas trabajadoras, mandos intermedios y toda la plantilla.

En (NOMBRE DE LA EMPRESA) a través de (MODALIDAD PREVENTIVA ELEGIDA) elaboramos, desarrollamos e implantamos el “Procedimiento de prevención y actuación ante cualquier tipo de violencia y/o acoso en el trabajo” junto con el “Protocolo de actuación y atención ante un caso de violencia laboral”, tanto con personal propio o con personal propio y externo, para prevenir y actuar, con cautela y confidencialidad, ante situaciones de violencia laboral generando una sensación de no impunidad respecto a la misma.

En (NOMBRE DE LA EMPRESA) asumimos el compromiso de dar a conocer la existencia del procedimiento, informando de la necesidad de cumplir a toda su plantilla, a las empresas a las que se desplace su propio personal, y a las empresas de las que procede el personal que trabaja en (NOMBRE DE LA EMPRESA). La obligación de observar lo dispuesto en el procedimiento se hará constar en los contratos suscritos con otras empresas.

Por todo ello, en (NOMBRE DE LA EMPRESA) manifestamos y publicitamos la voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva, tanto en la prevención de las conductas de violencia laboral como en la difusión de buenas prácticas, e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las posibles situaciones de violencia laboral que se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.

(Lugar y fecha)

(FIRMA DE DIRECCIÓN)

ANEXO II

NORMATIVA GENERAL PARA PREVENIR LAS SITUACIONES DE VIOLENCIA LABORAL

- La **Directiva 2006/54/CE** del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación
- El **Acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el lugar de trabajo** y da cumplimiento a cuanto exigen el **Convenio número 190 OIT** sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.
- La **Resolución del Parlamento Europeo**, de 11 de septiembre de 2018, en el apartado de Violencia en el lugar de trabajo.
- **Convenio 190 de OIT - Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019.**
- El **Código Comunitario de Conducta para combatir el acoso sexual de 27 de noviembre de 1991** constituye la norma europea de desarrollo en materia preventiva de esta norma comunitaria.
- **Ley 31/1995**, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales, art.5.4., art.14
- **Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, **art.7, art.12, art. 27.3, art 46.1, art.48.1 y 48.2.**
- **Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual. Artículo 12.**
- **Ley 2/2023**, reguladora de la protección de las personas que informen de infracciones normativas. Art. 2; Art.4: Art.5.
- **Ley 4/2023**, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.
- **Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre**, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Art 4.2; Art. 17.1 y Art 54.1. y 54.2
- **Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo**, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Art.45, art.46
- **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.
- El **Criterio Técnico de la Inspección de Trabajo Nº/69/2009** sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo
- **Convenios del sector de aplicación y Normativa de cada Comunidad Autónoma.**
- **Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres**, art. 43.

ANEXO III

DEFINICIONES DE LOS DIFERENTES TIPOS DE VIOLENCIA LABORAL

El presente procedimiento de prevención integral de la violencia laboral define la violencia laboral de una forma amplia que abarca diferentes tipos de violencia, e incluye las nuevas formas de violencia relacionadas con el sexo de las personas implicadas o con las nuevas tecnologías.

Entendemos como:

Persona afectada: persona trabajadora de la empresa o de una subcontrata que es objeto de una situación de violencia laboral.

Persona agresora: persona trabajadora de la empresa o de una subcontrata que origina una situación de violencia laboral.

VIOLENCIA LABORAL:

Situación de violencia en el lugar de trabajo es “toda acción, incidente o comportamiento que se aparta de lo razonable, mediante el cual una persona es agredida, amenazada, humillada o lesionada por otra en el ejercicio de su actividad profesional o como consecuencia directa de la misma”.

(OIT)

Se habla de **violencia laboral** cuando el personal de un centro de trabajo sufre abusos, amenazas o ataques en circunstancias relacionadas con su actividad laboral, que pongan en peligro, implícita o explícitamente, su seguridad, su bienestar o su salud (física y/o psíquica). Incluye tanto la violencia física (agresión física sobre el trabajador o causar daños en propiedades de la organización o del personal) como la violencia psicológica (intimidación, amenazas, conductas de violencia psicológica susceptibles de causar daño psicológico y moral, etc.).

(INSST)

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.

(Convenio 190)

En todos los casos, incluirá toda conducta no deseada relacionada con el origen racial, étnico, la religión o las convicciones, la discapacidad, la edad, el género o la orientación sexual de una persona, que tenga por objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un ambiente intimidatorio, humillante u ofensivo.

(acoso discriminatorio)

ANEXO III

Dentro de la definición de violencia laboral utilizada en el presente procedimiento, se incluyen:

VIOLENCIA FÍSICA

Situación por la que una persona es objeto de una acción violenta e intencionada mediante el uso de la fuerza física, con la finalidad de causar daño físico, mediante contacto corporal en forma de empujones, golpes, lanzamiento de objetos, etc...

VIOLENCIA PSICOLÓGICA

“Violencia psicológica es la exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otras que actúan frente a aquellas 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”.
(INSST)

“Acoso laboral, moral o mobbing: el acoso moral es la situación en la que una persona o grupo de estas ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática, durante un tiempo prolongado, sobre otra persona en el lugar de trabajo. Este tipo de acoso puede por lo tanto darse, de hombre a mujer, de hombre a hombre, de mujer a hombre y de mujer a mujer y en diferentes niveles jerárquicos.”

(Nota Técnica de Prevención nº 476) NTP 854 (el texto no corresponde a ninguna de las dos notas, mirar de donde es)

“Ciber acoso es acoso o intimidación por medio de las tecnologías digitales. Puede ocurrir en las redes sociales, las plataformas de mensajería, las plataformas de juegos y los teléfonos móviles. Es un comportamiento que se repite y que busca atemorizar, enfadar o humillar a otras personas”.

(Unicef)

Cuando las conductas a las que se refiere este Protocolo se produzcan utilizando las tecnologías de la información y la comunicación, a través de internet, el teléfono y las redes sociales (no es necesario que persona agresora y persona afectada tengan un contacto físico presencial), estaremos ante conductas de violencia digital o ciberviolencia.

(Protocolo de acoso laboral del ministerio de igualdad)

VIOLENCIA SEXUAL

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define la violencia sexual como: “todo acto sexual, la tentativa de consumir un acto sexual, los comentarios o insinuaciones sexuales no deseados, o las acciones para comercializar o utilizar de cualquier otro modo la sexualidad de una persona mediante coacción por otra persona, independientemente de la relación de esta con la víctima, en cualquier ámbito, incluidos el hogar y el lugar de trabajo”.

ANEXO III

ACOSO SEXUAL

El acoso sexual, "constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. "

(Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres- Art. 7. Acoso sexual y acoso por razón de sexo)

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

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

(Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres- Art. 7. Acoso sexual y acoso por razón de sexo)

ACOSO DISCRIMINATORIO

Es acoso discriminatorio, "...cualquier conducta realizada por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo".*

(Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI)

También se considera acoso discriminatorio "toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o las convicciones, la discapacidad, la edad, la orientación sexual de una persona, o su aspecto físico, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un ambiente intimidatorio, humillante u ofensivo."

ABUSO DE AUTORIDAD

Constituye una conducta que se caracteriza por la utilización indebida del poder. Puede consistir en un patrón de conducta dominante, imperativo, injusto y abusivo por parte de un superior, sin intención de dañar psíquicamente a una persona trabajadora.

CONFLICTOS LABORALES

Se trata de situaciones ocasionadas por la presión laboral o las condiciones de trabajo o de una situación laboral específica y que puede dar lugar a choques o discusiones entre personas, sin que exista una intención específica y sistemática dirigida a hostigar a otra persona.

ANEXO IV-A

DESIGNACIÓN DE LA PERSONA INSTRUCTORA

(NOMBRE DE LA EMPRESA) solicita que:

Las personas que firman esta acta de constitución se comprometen a:

- Cumplir de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas. Cuando concurra algún tipo de parentesco, afinidad o interés con alguna de las personas afectadas, ese/a integrante no podrá actuar, pudiéndose pedir la recusación de la misma por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento.
- Garantizar al máximo la confidencialidad de los datos tratados.

[Nombre, apellidos y cargo] TITULAR	[Nombre, apellidos y cargo] SUPLENTE
FIRMA	FIRMA
FECHA	FECHA

Que al menos durante 4 años, actuará como PERSONA INSTRUCTORA, para la realización de las funciones definidas en el punto 6 del presente procedimiento.

ANEXO IV-B

CONSTITUCIÓN DE LA ASESORÍA DE CONFIDENCIALIDAD

La empresa (nombre de la empresa) nombra a las siguientes tres personas (personal fijo durante 4 años) como miembros de la asesoría de confidencialidad, estando sus funciones definidas en el punto 6 del presente procedimiento.

[Nombre, apellidos y cargo]

[Nombre, apellidos y cargo]

[Nombre, apellidos y cargo],

En caso de ausencia de uno de los miembros, la persona suplente será:

[Nombre, apellidos y cargo]

Las personas que firman esta acta de constitución se comprometen a:

- Cumplir de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas. Cuando concurra algún tipo de parentesco, afinidad o interés con alguna de las personas afectadas, ese integrante no podrá actuar, pudiéndose pedir la recusación de la misma por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento.
- Garantizar al máximo la confidencialidad de los datos tratados.

[Nombre, apellidos y cargo]	[Nombre, apellidos y cargo]	[Nombre, apellidos y cargo]
FIRMA	FIRMA	FIRMA
FECHA	FECHA	FECHA

ANEXO V

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN Y ATENCIÓN ANTE UN CASO DE VIOLENCIA LABORAL

Tal y como viene en el procedimiento, se recuerda que:

- Todo el protocolo de actuación será urgente y confidencial, protegiendo todas las partes implicadas en el mismo, la dignidad y la intimidad de las personas afectadas y accesible solo a las personas que participan en el proceso definido en el protocolo.
- Los interesados tienen derecho a conocer los hechos y circunstancias que aparecen en la investigación, así como conocer las decisiones que finalmente se adoptan. Los testigos deben tener garantizada su inmunidad para poder evitar presiones de diferente tipo.
- Tanto la persona afectada como la/las posible/s persona/s agresora/s podrán solicitar ser acompañadas y/o asistidas por personas de su confianza o un representante legal de las personas trabajadoras durante el proceso. Las personas de confianza deberán guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso.
- Al objeto de garantizar la confidencialidad se utilizarán códigos numéricos para asignar a las personas implicadas.

La PERSONA INSTRUCTORA (*) recibida la comunicación de la posible situación de violencia mediante el canal establecido, y, tras dar un número al expediente, tendrá dos días laborables para activar el inicio de protocolo.

1. INVESTIGACIÓN

La PERSONA INSTRUCTORA (*) investigará la posible situación de violencia laboral, utilizando para ello el modelo del Anexo VII. Modelo de actuación y atención ante una posible situación de violencia laboral. Para ello, La PERSONA INSTRUCTORA (*) se ayudará de la información aportada por la persona que ha iniciado la comunicación de la posible situación de violencia laboral (Anexo VI. Modelo de comunicación de una posible situación de violencia laboral).

En caso de que esté involucrada una persona perteneciente a una subcontrata, La PERSONA INSTRUCTORA (*) se deberá poner en contacto con la persona definida como interlocutora por parte de la subcontrata. Igualmente, si la gravedad o complejidad de la situación lo requiere, La PERSONA INSTRUCTORA (*) podrá requerir apoyo externo especializado en acoso, prevención de riesgos, mediación de conflictos e igualdad durante esta fase o cualquiera dentro del proceso del expediente.

La PERSONA INSTRUCTORA (*) deberá recabar toda la información que requiera para poder hacer la investigación.

Para ello, realizará las entrevistas que se requieran a la persona afectada, a la posible persona agresora (si se conoce), así como el resto de personal implicado, pudiendo para ello trasladarse a las instalaciones de terceros si hiciera falta.

La PERSONA INSTRUCTORA (*) podrá ampliarla mediante la solicitud de la documentación (que deberá facilitarse a la mayor brevedad posible) que se considere necesario definiendo cuál ha sido esta documentación.

ANEXO V

Teniendo en cuenta la información disponible hasta el momento, la gravedad de los hechos y la solicitud de la posible persona afectada, La PERSONA INSTRUCTORA (*) valorará proponer la activación de medidas inmediatas necesarias para el cese de la situación, que deberán ser trasladadas a la Dirección, siendo esta la única habilitada para aprobarlas. Las medidas adoptadas no supondrán perjuicio permanente en las condiciones laborales de los implicados. Ejemplo de estas medidas son: separación de personas involucradas, herramientas de apoyo a la persona afectada y/u otros. Estas medidas podrán ser propuestas en cualquier momento de la investigación.

Con todo esto, La PERSONA INSTRUCTORA (*) establecerá si la posible situación de violencia laboral que está investigando es una posible situación de tipo de acoso sexual o por razón de sexo o si se trata de otra de tipo de violencia laboral. (ver Anexo III Definiciones de los diferentes tipos de violencia). En caso de que sea catalogado como un posible caso de acoso sexual o por razón de sexo, La PERSONA INSTRUCTORA (*) deberá comunicarlo a la dirección a la mayor brevedad.

En caso de que se establezca que es otro tipo de violencia laboral, y siempre que no se trate de una situación compleja y las partes implicadas estén de acuerdo, La PERSONA INSTRUCTORA (*) podrá iniciar un proceso de mediación. El proceso de mediación consiste en que las partes implicadas lleguen a un acuerdo consensuado entre ellas, con la ayuda de una persona externa (al conflicto) especializada, si así se considera. Para ello se reunirán y se definirán unas medidas consensuadas por ambas partes que pongan fin a la posible situación de violencia. Esta mediación deberá ser firmado y fechado por las partes implicadas si están de acuerdo. Es por ello que, tras una mediación, se dará por finalizado el expediente, no siendo necesario seguir con los siguientes pasos.

Siempre que no se haya conseguido un acuerdo en la mediación, La PERSONA INSTRUCTORA (*) seguirá con el proceso de investigación, analizando toda la información recabada y deliberando. Para poder deliberar adecuadamente, realizará una descripción de los hechos según los datos recabados en la investigación. Con todo ello, tras analizar la información recabada, establecerá si hay o no indicios de acoso sexual o por razón de sexo o de otro tipo de violencia laboral, dando lugar a 4 posibles situaciones:

1. No hay indicios de acoso sexual o por razón de sexo.
2. Hay indicios de acoso sexual o por razón de sexo.
3. No hay indicios de otros tipos de violencia laboral.
4. Hay indicios de otros tipos de violencia laboral.

En el apartado de “Informe de la posible situación de violencia laboral”, La PERSONA INSTRUCTORA (*) deberá dejar constancia de la existencia o no de indicios de acoso sexual o por razón de sexo o de otro tipo de violencia laboral, recogiendo las pruebas practicadas que le han llevado a esta opinión junto a la información recabada en la investigación (recogida en el apartado “Descripción de los hechos”). También indicará el tipo de suceso, entre otros. De cada una de las 4 posibles situaciones derivarán las siguientes acciones:

- 1 y 3 Se informará a las partes, dando por cerrado el expediente.

ANEXO V

2 y 4 La PERSONA INSTRUCTORA (*) propondrá las medidas preventivas y/o sancionadoras que estime.

La PERSONA INSTRUCTORA (*) trasladará el “Informe de la posible situación de violencia laboral” a la Dirección.

El desarrollo de esta fase tendrá una duración máxima de 10 días laborables.

2. RESOLUCIÓN DE EXPEDIENTE

La dirección de (NOMBRE DE LA EMPRESA) concluirá sobre la información facilitada por La PERSONA INSTRUCTORA (*) y resolverá si la propuesta es correcta o no.

- Si no hay indicios, no se requerirán medidas, pasándose al punto 3, cierre y seguimiento del expediente.
- En caso de que se resuelva que hay indicios de violencia laboral, la Dirección decidirá de entre las medidas propuestas por La PERSONA INSTRUCTORA (*) cuales se van a tomar para resolver el caso concreto, siendo la única capacitada para decidir cuáles son las medidas, el responsable de ejecutarlas y la fecha de ejecución. Para ello deberá considerar la afectación de las posibles medidas, verificando que sean realizables. Ver *anexo VIII Listado de posibles medidas a adoptar*.

Una vez definidas las medidas por parte de la Dirección, se informará a las personas implicadas en el expediente y se comunicará a la representación legal de las personas trabajadoras. En el caso de que las medidas tengan consecuencias especialmente graves para alguna de las partes (cambio de puesto, suspensión de empleo y sueldo, despido...), se informará con carácter inminente.

Esta fase tendrá una duración máxima de 3 días laborables.

3. CIERRE DEL EXPEDIENTE Y SEGUIMIENTO

La PERSONA INSTRUCTORA (*) realizará el seguimiento de las medidas para verificar que se han implantado, que resultan correctas, y que, por lo tanto, ha desaparecido la situación de violencia laboral para la que fueron definidas. Si aún no han sido implantadas, se analizará la causa de ello en cada caso para adecuarlas si es necesario.

Si no se ha resuelto correctamente la situación, se realizará un segundo seguimiento para verificar que esta vez, la implantación se ha realizado correctamente. En caso de verificar que las acciones definidas no son correctas o suficientes, se propondrán nuevas medidas adicionales, trasladándolas a la dirección. Se informará de ellos a las partes implicadas, si fuera necesario.

Tras la verificación de la corrección e implantación de las medidas, se dará por finalizado el expediente que será firmado por La PERSONA INSTRUCTORA (*) y por la Dirección.

El seguimiento se debe realizar en un máximo de 30 días desde que se definen las medidas.

(*) La PERSONA INSTRUCTORA será sustituida por la ASESORÍA DE CONFIDENCIALIDAD si así se ha definido en la empresa.

ANEXO VI

**MODELO DE COMUNICACIÓN DE UNA POSIBLE SITUACIÓN
DE VIOLENCIA LABORAL**

Nº/20.....		
PERSONA QUE INFORMA DE LOS HECHOS		
☐ Quiero informar anónimamente. <i>Su identidad no será conocida.</i>		
☐ Quiero informar confidencialmente. <i>Su identidad será conocida por aquellos que manejan su caso de manera confidencial, y permanecerá de forma anónima para los demás. En este caso, rellenar los siguientes campos:</i>		
Nombre y apellidos:		
Puesto de trabajo/departamento:		
Teléfono:		
PERSONA/S QUE HAN SUFRIDO LA POSIBLE SITUACIÓN DE VIOLENCIA LABORAL		
DESCRIPCIÓN DE LA POSIBLE SITUACIÓN DE VIOLENCIA LABORAL		
Fecha:		Lugar:
Descripción de los hechos:		
Testigos:		
Datos de la persona que ha provocado la posible situación de violencia laboral:		
REQUERIMIENTO ACTIVACIÓN DE PROTOCOLO DE ACTUACIÓN		
Presentada esta comunicación de posible situación de violencia, ruego se inicie el procedimiento previsto en el protocolo de...		
Lugar y fecha	Firma	

Hacer llegar a la PERSONA INSTRUCTORA (*) mediante el canal de comunicación establecido por (NOMBRE DE LA EMPRESA), que es:

(*) La PERSONA INSTRUCTORA será sustituida por la ASESORÍA DE CONFIDENCIALIDAD si así se ha definido en la empresa.

ANEXO VII

MODELO DE ACTUACIÓN Y ATENCIÓN ANTE UNA POSIBLE SITUACIÓN DE VIOLENCIA LABORAL

1 INVESTIGACIÓN A rellenar por la PERSONA INSTRUCTORA (*) (Máximo 10 días).		Nº/20.....	
La PERSONA INSTRUCTORA (*) valora si requiere apoyo externo en la investigación:		☐ SI	☐ NO
ENTREVISTAS	Posible Afectada (código numérico, ejemplo: Numero expediente PA).		
	Posible Persona Agresora (código numérico, ejemplo: Número de expediente PPA).		
	Persona que Inicia la Comunicación (en caso de ser diferente a la persona afectada) (código numérico, ejemplo: Número de expediente PIC).		
	Entrevista con Testigos (código numérico, ejemplo: Número de expediente ET).		
PARTICIPACIÓN DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS EN LAS ENTREVISTAS		☐ SI	☐ NO
DOCUMENTACIÓN SOLICITADA (S) Y/O APORTADA (A)			
☐ Conversaciones o mensajes en redes sociales ☐ Información relevante de otros departamentos		☐ Correos electrónicos ☐ Copia informe policial/denuncia ☐ Otros	
ACTIVACIÓN DE MEDIDAS INMEDIATAS			
☐ SI	☐ NO	☐ Separación entre personas involucradas EXPLICAR CÓMO	
		☐ Herramientas de apoyo a la persona afectada EXPLICAR CÓMO	
		☐ Otras:	
SE TRATA DE UNA POSIBLE SITUACIÓN DE VIOLENCIA LABORAL DE TIPO DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO. En caso afirmativo, comunicar a dirección. Fecha de comunicación:		☐ SI	☐ NO
SE TRATA DE UNA POSIBLE SITUACIÓN DE OTRO TIPO DE VIOLENCIA LABORAL		☐ SI	☐ NO
PROCESO DE MEDIACIÓN PARA ALCANZAR UNA SOLUCIÓN PACTADA			
☐ SI	Indicar la solución aceptada por ambas partes:		
	Fecha y firma de las partes implicadas.	FECHA	FIRMA
☐ NO	Se continúa investigando.		

Procedimiento de prevención y actuación ante cualquier tipo de violencia y/o acoso en el trabajo



ANEXO VII

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS SEGÚN LOS DATOS RECABADOS		
ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN Y DELIBERACIÓN		
ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO		
☐ No hay indicios de acoso sexual o por razón de sexo.	☐ Hay indicios de acoso sexual o por razón de sexo.	
OTROS TIPOS DE VIOLENCIA LABORAL		
☐ No hay indicios de violencia laboral.	☐ Hay indicios de violencia laboral.	
INFORME DE LA POSIBLE SITUACIÓN DE VIOLENCIA LABORAL		
<i>Tipo de violencia, tipo de suceso (incidente, accidente sin baja o accidente con baja), constancia de que no hay o hay indicios, medidas sancionadoras, medidas preventivas, propuesta de cierre de expediente a la dirección...</i>		
2 RESOLUCIÓN DEL EXPEDIENTE		
A validar por la Dirección (Máximo 3 días).		
La dirección resuelve que la propuesta de la PERSONA INSTRUCTORA (*) es correcta:	☐ SI	
	☐ NO	
MEDIDAS A ESTABLECER		
MEDIDAS	FECHA ejecución	RESPONSABLE
Se informará sobre las medidas:		
☐ Persona afectada	☐ Posible persona agresora	☐ Representación legal de las personas trabajadoras
3 CIERRE Y SEGUIMIENTO DEL EXPEDIENTE		
(Máximo 30 días desde que se definen las medidas).		
Observaciones (a rellenar por la PERSONA INSTRUCTORA (*)):		
Firma y fecha PERSONA INSTRUCTORA	Firma y fecha DIRECCIÓN	

(*) La PERSONA INSTRUCTORA será sustituida por la ASESORÍA DE CONFIDENCIALIDAD si así se ha definido en la empresa.

ANEXO VIII

LISTADO DE POSIBLES MEDIDAS A ADOPTAR

A - MEDIDAS PREVENTIVAS DERIVADAS DE LA IDENTIFICACIÓN DE ACTIVIDADES CON RIESGO DE VIOLENCIA LABORAL

B - MEDIDAS A DEFINIR EN EL PROTOCOLO DE ACTUACIÓN Y ATENCIÓN ANTE UN CASO DE VIOLENCIA LABORAL

C - MEDIDAS ADICIONALES CON PERSONAL DE UNA CONTRATA (ACTUACIÓN CON POSIBLE VÍCTIMA Y POSIBLE AGRESOR)

Esta lista no exhaustiva puede alimentarse con las propuestas de todas las personas involucradas en el procedimiento.

A - MEDIDAS PREVENTIVAS DERIVADAS DE LA IDENTIFICACIÓN DE ACTIVIDADES CON RIESGO DE VIOLENCIA LABORAL

Son las medidas preventivas concretas que pueden adoptarse, tras realizarse una evaluación de los puestos para los riesgos de violencia laboral. A continuación, se señalan de manera genérica algunas de las medidas a adoptar:

En función del lugar: tipo de establecimiento, tipo de producto o servicio ofertado, etc...

- **Medidas referentes al entorno.**
 - Disponer de una buena visibilidad e iluminación para que los trabajadores puedan abandonar o pedir ayuda rápidamente y que permita la identificación del asaltante;
 - Asegurar una buena iluminación exterior e interior para evitar zonas de cobertura a los asaltantes;
- **Medidas referentes al procedimiento de trabajo.**
 - Elaboración de descripciones de puesto de trabajo detalladas con el fin de delimitar las responsabilidades de cada persona;
 - Asegurar que los niveles de plantilla son adecuados para cada tarea y para cada momento del día, evitando los trabajos en solitario;
 - Dar a los trabajadores información adecuada y apropiada sobre procedimientos y sistemas de trabajo;
- **Medidas referentes a sistemas de seguridad.**
 - Sistemas de avisos y alarma;
 - Adaptar de medidas físicas o estructurales de mejora de la configuración de los puestos de trabajo;
 - Las personas trabajadoras han de estar entrenadas en el uso de los sistemas;

ANEXO VIII

En función de las personas trabajadoras: Medidas dirigidas a las personas para eliminar o reducir los riesgos detectados:

- Acciones formativas en el área conductual (resolución de conflictos, automotivación, gestión tiempos, estrés, desarrollo de empatía, ...); modificación del tiempo de trabajo, ...
- Realizar actividades de sensibilización y concienciación a través de campañas anuales de concienciación sobre la violencia laboral;
- Divulgación anual de los protocolos y las pautas a seguir en caso de necesitarse tanto internamente como externamente a las contratas;
- Divulgación periódica del canal de comunicación y de la persona instructora;

En función de la gestión y estilo de liderazgo: Medidas dirigidas al tipo de gestión o estilo de liderazgo:

- Fomentar la buena comunicación oral o interpersonal a través de reuniones y grupos de trabajo;
- Promover actitudes;
- Tolerancia cero ante conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo;
- Se tiene en cuenta la no discriminación por razón de sexo u otras a la hora de gestionar los diferentes aspectos relacionados con la gestión de las personas, tales como contrataciones, cambio de puestos, promoción, formación, conciliación, salario etc; así, a la hora de hacer la selección, se valora los conocimientos en igualdad y diversidad, así como la presencia equilibrada de hombres y mujeres;
- Disponer de procedimientos claros en las políticas de formación, conciliación y transparencia en la política salarial, sujetos a criterios objetivos y debidamente contrastados para que no tengan sesgos de género;
- Elaboración de un código de conducta u otras políticas empresariales.

B - MEDIDAS A DEFINIR EN EL PROTOCOLO DE ACTUACIÓN Y ATENCIÓN ANTE UN CASO DE VIOLENCIA LABORAL

Tras la investigación de la situación de violencia laboral, (NOMBRE DE LA EMPRESA) debe adoptar las medidas necesarias para que el riesgo derivado de dicha situación pueda controlarse, que pueden ser: medidas inmediatas, preventivas procedentes del protocolo y sancionadoras. Las medidas inmediatas se deben tomar para proteger a la persona afectada cuando el riesgo persiste mientras se realiza la investigación; las preventivas se adoptan tras la investigación y las sancionadoras, conllevan una sanción directa al agresor. En este protocolo todas las medidas tienen que ser aprobadas por la Dirección.

ANEXO VIII

Las medidas adoptadas se incluyen en la documentación de prevención de riesgos laborales de la empresa, estableciendo fechas y responsables para cada una de ellas.

- **Medidas de protección de la persona informante;**
- **Medidas de protección de la persona afectada,** como la separación físicamente de la presunta persona agresora, no siendo en ningún caso la persona afectada la separada; protección de la seguridad y salud de la víctima, con un seguimiento en el tiempo.
- **Medidas correctivas mediante cambio de puesto y/o turno u horario.** En ningún caso se obliga a la víctima de acoso a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.
- **Medidas disciplinarias o sancionadoras en función de los resultados de la investigación,**
 - Se sanciona a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación a la empresa o, en su caso, en el artículo 54 ET. (El traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación;
 - la suspensión de empleo y sueldo;
 - la limitación temporal para ascender;
- **Otras medidas** ver listado "MEDIDAS PREVENTIVAS DERIVADAS DE LA IDENTIFICACIÓN DE ACTIVIDADES CON RIESGO DE VIOLENCIA LABORAL". (formativas, sistemas de seguridad, organizativas, ...)

C - MEDIDAS A DEFINIR EN EL PROTOCOLO DE ACTUACIÓN Y ATENCIÓN ANTE UN CASO DE VIOLENCIA LABORAL

Exigir a la contrata/ subcontrata su propio protocolo y canal de comunicación.

En el caso de que la persona que ha generado la situación de violencia pertenezca a una subcontrata, se puede tomar algunas de las siguientes medidas:

- Pedir cambio de persona que presta el servicio en las instalaciones de (NOMBRE DE LA EMPRESA)
- Si por la gravedad de la situación así se considera, se puede rescindir el servicio con dicha contrata/ subcontrata.

En el caso de que la persona que ha generado la situación de violencia pertenezca a la propia empresa, se toma las medidas como si la persona agredida fuese propia y se puede en conocimiento y a disposición de la contrata/ subcontrata toda la documentación disponible del caso.