



**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y
ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL,
SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO,
DISCRIMINATORIO Y A LAS PERSONAS LGTBI.
22 DE ENERO DE 2023**

ÍNDICE

1.INTRODUCCIÓN	3
2.DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS Y GARANTÍAS	6
3.OBJETIVOS	9
4.ÁMBITO DE APLICACIÓN	10
5.TIPOS DE ACOSO Y DEFINICIONES	13
6.ACTUACIONES DE PREVENCIÓN	19
7.PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN	22
a.Principios rectores del procedimiento	23
b.Comisión instructora	25
c.Fases del procedimiento	26
d.Resolución del procedimiento	30
8.OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO	32

1. INTRODUCCIÓN

Conforme al artículo 1 de sus Estatutos, el Consejo General de Colegios Oficiales de Diplomados en Trabajo Social y Asistentes Sociales como superior órgano representativo, coordinador y ejecutivo, en los ámbitos nacional e internacional, de los Colegios Oficiales de Diplomados en Trabajo Social y Asistentes Sociales, y, en su caso, de los Consejos Autonómicos en los que se integran, tiene la condición de corporación de derecho público, con personalidad jurídica propia y plena capacidad de obrar para el cumplimiento de sus fines, rigiéndose por sus propios Estatutos.

La Constitución Española reconoce como derechos fundamentales, entre otros, la dignidad de las personas, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad (artículo 10.1), la igualdad y la no discriminación por razón de sexo en sentido amplio (artículo 14), el derecho a la integridad física y moral, así como a no ser sometidos a tratos degradantes (artículo 15), el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (artículo 18.1).

El artículo 35.1 de la Constitución Española incorpora a su vez, el derecho a la no discriminación por razón de sexo en el ámbito de las relaciones de trabajo.

El acoso sexual, el acoso por razón de sexo, el acoso discriminatorio, el acoso a las personas LGTBI y cualquier forma de acoso y violencia vulneran gran parte de los derechos fundamentales anteriormente indicados y, cuando se producen en el ámbito laboral, vulneran además el derecho al trabajo.

En el ámbito del derecho comunitario todas estas formas de acoso han sido objeto de especial atención y regulación.

Así, la Recomendación de 27 de noviembre de 1991 de la Comisión de las Comunidades Europeas, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, incorporaba un Anexo donde se contenía el Código de Conducta para prevenir el acoso sexual en el trabajo.

Posteriormente, la Directiva 2012/29/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 25 de octubre de 2012, por la que se establecen normas mínimas sobre los derechos, el apoyo y la protección de las víctimas de delitos, se ocupa de la protección de las víctimas de discriminación.

Al amparo de lo establecido en la Constitución Española y en la normativa europea indicada, cabe destacar varios textos normativos que se ocupan del desarrollo de esta materia.

En primer lugar, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, da un gran paso prohibiendo expresamente el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El artículo 48 de la citada Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, conforme a la redacción recogida en la Disposición Final 10.3 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, establece que las empresas 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.

La Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, traspone las Directivas Comunitarias 2000/43/CE y 2000/78/CE, siendo complementada la misma por la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, ocupándose esta ley de la regulación de los derechos y obligaciones de las personas, físicas o jurídicas, públicas o privadas, recogiendo medidas destinadas a prevenir, eliminar, y corregir toda forma de discriminación, directa o indirecta, en los sectores público y privado.

La 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, pretende desarrollar y garantizar los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales (en adelante, LGTBI) erradicando las situaciones de discriminación.

Por último, la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, tiene por objeto promover la seguridad y la salud de los trabajadores mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo, no solo velando por la prevención y protección frente a riesgos que puedan ocasionar un daño físico sino también frente a riesgos que puedan conllevar un menoscabo psíquico.





2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS Y GARANTÍAS

En diciembre del 2020, la Asamblea General del Consejo General del Trabajo Social aprobó el Código del Buen Gobierno, que tiene por objeto establecer los principios orientadores, procesos y las normas de conducta que deben respetar los miembros de la Junta de Gobierno del Consejo General del Trabajo Social.

En el artículo 23 de este cuerpo normativo relativo a la igualdad y no discriminación, se establece en su párrafo final que el Consejo General promoverá la igualdad de oportunidades, evitando cualquier de discriminación, directa o indirecta, por motivos de raza, sexo, religión, opinión política, nacionalidad, orientación sexual o cualquier otra condición física, psíquica o social. Estableciéndose en el artículo 24, bajo el título de violencia y acoso que, el Consejo General del Trabajo Social rechaza cualquier manifestación de violencia, acoso físico, sexual, psicológico o moral en el ámbito laboral, así como cualquier otra conducta ofensiva o abusiva que pueda generar un entorno intimidatorio hacia los derechos de las personas. Comprometiéndose a desarrollar el correspondiente protocolo de acoso laboral.

Con la aprobación del Código de Buen Gobierno, el Consejo General del Trabajo Social apostó por la integración de la igualdad de oportunidades y trato entre todos los miembros de su personal, eliminando de la organización cualquier tipo de discriminación, siendo uno de sus objetivos el prevenir cualquier tipo de acoso o violencia en el ámbito laboral.

Como se recoge en el artículo 7 del Código Deontológico del Trabajo Social, aprobado en la Asamblea General Extraordinaria de 9 de junio de 2012, el Trabajo Social está fundado sobre los valores indivisibles y universales de la dignidad humana, la libertad y la igualdad, tal y como se contemplan en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, las instituciones democráticas y el Estado de Derecho.

Es por ello, que el Consejo General de Trabajo Social, a través de la elaboración de este protocolo quiere, dentro de los valores que orientan la institución, manifestar y reiterar su compromiso de tolerancia cero ante todo tipo de acoso o violencia y una desaprobación rotunda de cualquier tipo de conducta y actitud ofensivas, discriminatorias y/o abusivas.

El presente protocolo supone la aplicación de los principios que guían la institución impulsando una cultura organizativa que garantice el respeto a la dignidad, a la intimidad, a la salud, a la integridad física y/o moral de todas las personas empleadas contribuyendo a mantener un entorno laboral libre y seguro de cualquier tipo de conducta de acoso laboral, sexual, y por razón de sexo u otra discriminación como el origen racial o étnico, la religión, creencias o convicciones, las situaciones de discapacidad, la edad, la orientación sexual, la identidad de género cualquier otra circunstancia, así como de cualquier tipo de violencia en el trabajo, tanto física como psicológica.

La adopción de este protocolo supone un compromiso con la prevención frente a cualquier tipo de acoso y/o violencia, y por último, una garantía que, de producirse este tipo de situaciones se dispone de un procedimiento adecuado que permita investigar estas conductas, y si fuera necesario, combatirlas, corregirlas, y/o erradicarlas, procurando minimizar sus efectos sobre quien las haya podido sufrir.





3. OBJETIVOS

El objetivo general del presente protocolo es mantener un entorno de trabajo en el que se respeten los derechos fundamentales de las personas trabajadoras y en el que no tengan cabida conductas constitutivas de cualquier tipo de acoso.

Para ello este protocolo se marca como objetivos:

- Informar, formar y sensibilizar a todos los miembros del personal en materia de acoso laboral, acoso, sexual, acoso por razón de sexo, acoso discriminatorio y acoso de las personas LGTBI.
- Disponer de un procedimiento de actuación con el fin de atender y resolver todas las situaciones que se puedan ser calificadas de constitutivas de acoso o violencia.
- Establecer medidas preventivas con el fin de prevenir y/o evitar posibles situaciones de cualquier tipo de acoso y/o discriminación.
- Garantizar los derechos de trato justo, respeto a la intimidad y la confidencialidad de las personas afectadas por posibles situaciones de acoso o violencia.



4. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este protocolo es de aplicación a las siguientes personas:

- Todo el personal que presta servicios en el Consejo General independientemente del tipo de contrato laboral que tengan.
- Las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con el Consejo General.
- Las personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquellas que realizan voluntariado.
- Las personas colaboradoras a través de empresas contratistas o subcontratistas o empresas de trabajo temporal.
- Las personas pertenecientes a la Junta de Gobierno o a la Asamblea General.
- Las personas cuya relación laboral haya concluido.
- Las personas cuya relación profesional haya terminado.
- Las personas que hayan pertenecido a la Junta de Gobierno y/o Asamblea General.
- Las personas cuya relación laboral no haya comenzado y que participen o hayan participado en procesos de selección de personal.

No se iniciará el procedimiento de actuación recogido en el presente protocolo cuando la persona denunciada no se incluya en ninguno de los apartados anteriormente indicados.

Asimismo, el Consejo General se compromete a dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento, a las empresas a las que desplace su propio personal, así como a las empresas de las que procede el personal que trabaja en el Consejo General.

El alcance de este protocolo es global, siendo de aplicación a las situaciones de acoso que se produzcan no sólo durante el tiempo, en el puesto y en el lugar de trabajo, sino también fuera del lugar de trabajo y/o fuera del horario laboral siempre que tenga relación con el trabajo o como resultado del mismo, señalando a modo de ejemplo y sin ánimo excluyente:

- en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;

- en los lugares donde descansa la persona trabajadora, donde, donde come, o en los lugares destinados al aseo y en los vestuarios;
- 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.



5. TIPOS DE ACOSO Y DEFINICIONES

1. Acoso laboral y violencia en el puesto de trabajo.

El Acuerdo Marco Europeo sobre acoso y violencia en el lugar de trabajo de 26 de abril de 2007 señaló:

“El acoso y la violencia son la expresión de comportamientos inaceptables adoptados por una o más personas, y pueden tomar muy diversas formas, algunas más fácilmente identificables que otras. La exposición de las personas al acoso y a la violencia puede depender del entorno de trabajo.”

Se da acoso cuando se maltrata, a una o más personas trabajadoras o personal directivo, varias veces y deliberadamente, se les amenaza o se les humilla en situaciones vinculadas con el trabajo.

Se habla de violencia cuando se produce la agresión de una o más personas trabajadoras o personal directivo en situaciones vinculadas con el trabajo.

El acoso y la violencia pueden provenir de una/o o más personal directivo o trabajadores/as, con la finalidad o el efecto de perjudicar la dignidad de la víctima, dañar su salud o crearle un entorno de trabajo hostil”.

El acoso laboral puede presentar las siguientes modalidades:

- **Acoso descendente** se define como la presión ejercida de manera sistemática y prolongada en el tiempo por una persona superior jerárquica sobre una o más personas trabajadoras.
- **Acoso horizontal** entendido como la presión ejercida de manera sistemática y prolongada en el tiempo por un trabajador, una trabajadora o un grupo de personas trabajadoras sobre uno de sus compañeros o compañeras, esto es, la persona acosadora y la víctima están en el mismo nivel.
- **Acoso ascendente** entendido como la presión ejercida de manera sistemática y prolongada en el tiempo por un trabajador, una trabajadora o un grupo de personas trabajadoras sobre una persona superior jerárquica.

Se relacionan las siguientes conductas a modo de ejemplo y sin ánimo excluyente:

- Dejar a la persona trabajadora de forma continuada sin ocupación efectiva, o incomunicada, sin causa alguna que lo justifique.
- Dictar órdenes de imposible cumplimiento con los medios que se le asignan.
- Ocupación en tareas inútiles o que no tienen valor productivo.
- Acciones de represalia frente a un miembro del personal que ha planteado quejas, denuncias o demandas frente a la institución, o frente a la estructura colegial.
- Insultar o menospreciar repetidamente a una persona trabajadora.
- Reprenderla reiteradamente, delante de otras personas.
- Difundir rumores falsos sobre su trabajo o vida privada.

2. Acoso sexual.

De conformidad con el artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se considera 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.

No es necesario que las acciones constitutivas de acoso sexual en el trabajo se desarrollen durante un período prolongado de tiempo. Una sola acción, por su gravedad, puede ser constitutiva de acoso sexual.

El acoso sexual puede ser de dos tipos:

- **Chantaje sexual:** estamos ante él cuando la negativa o la sumisión de una persona a una conducta sexual se utiliza, implícita o explícitamente, como fundamento de una decisión que repercute sobre el acceso de esta persona a la formación profesional, a la continuidad del trabajo, la promoción profesional o el salario, entre otras. Solo son sujetos activos de este tipo de acoso aquellas personas que tengan poder de decidir sobre la relación laboral, es decir, personas jerárquicamente superiores.
- **Acoso sexual ambiental:** su característica principal es que los sujetos activos mantienen una conducta de naturaleza sexual, de cualquier tipo, que tiene como consecuencia, buscada o no, producir un contexto intimidatorio, hostil, ofensivo o humillante. En este caso también pueden ser sujetos activos los compañeros y las compañeras de trabajo o terceras personas relacionadas con el Consejo General.

Es difícil hacer una relación entre los comportamientos constitutivos de acoso sexual, pueden ser tanto comentarios o conductas verbales, como conductas o contactos físicos. De manera meramente ejemplificativa y en ningún caso exhaustiva numeraremos algunos de ellos:

- Las insinuaciones, comentarios molestos, obscenos y/o humillantes de contenido sexual, bromas sexuales ofensivas o chistes.
- Comentarios sobre la apariencia física de la trabajadora o el trabajador.
- Preguntas o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades sexuales.
- Formas denigrantes u obscenas para dirigirse a las personas trabajadoras.
- Gestos obscenos, silbidos o miradas impúdicas.
- Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas, independientemente del medio de difusión.
- Comunicaciones, como llamadas telefónicas, WhatsApp o mails de contenido sexual y carácter ofensivo.
- Invitaciones para concertar citas o encuentros sexuales.
- Invitaciones de favores sexuales cuando estén relacionadas, directa o indirectamente, con la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o la conservación del puesto de trabajo.
- Contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, besar, masajes no deseados...)
- Acercamiento físico excesivo o innecesario.
- Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona trabajadora de forma innecesaria.
- Tocar intencionadamente o “accidentalmente” los órganos sexuales.
- Chantajes o acoso a través de medios digitales.

3. Acoso por razón de sexo.

De conformidad con el artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se considera 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.

Entre los comportamientos constitutivos de acoso por razón de sexo, de manera meramente ejemplificativa y en ningún caso exhaustiva, se encuentran:

- Los comentarios despectivos acerca de las mujeres o de los valores considerados femeninos o masculinos o comentarios sexistas sobre mujeres u hombres.
- Comentarios despectivos sobre personas que asumen tareas que tradicionalmente han desarrollado personas del otro sexo.
- Tener actitudes condescendientes o paternalistas.
- El demérito de la valía profesional por el hecho de la maternidad o de la paternidad.
- Trato desfavorable como consecuencia del embarazo o de la maternidad o paternidad.
- Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio y de manera injusta en función del sexo.
- Las conductas hostiles hacia quienes -sean hombres o mujeres- ejerciten derechos de conciliación de la vida personal, familiar y profesional.

4. Acoso discriminatorio.

De conformidad con el artículo 28.1.d) de la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, se entiende como acoso discriminatorio, toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo.

De manera meramente ejemplificativa y no exhaustiva, se considerarán comportamientos constitutivos de acoso discriminatorio:

- Comentarios o comportamientos racistas
- Comentarios contrarios a la libertad religiosa o a la no profesión de religión.
- Comentarios degradantes de la valía personal o profesional de las personas discapacitadas
- Comportamientos de segregación o aislamiento de las personas discriminadas.
- Evaluar el trabajo de las personas discriminadas con menosprecio o de forma sesgada.

5. Acoso psicológico o moral en el entorno profesional.

Se entiende por acoso psicológico o moral en el contexto profesional (mobbing) toda conducta que de forma sistemática y recurrente y prolongada en el tiempo hacia una o más personas,

por parte de otra/s que actúan frente a aquélla/s desde una posición de poder –no necesariamente jerárquica sino en términos psicológicos– con el propósito o el efecto de crear un entorno hostil, intimidatorio o humillante que perturbe la vida profesional de la víctima persiguiendo anular su capacidad, promoción profesional o permanencia en el puesto de trabajo.

Son tres los elementos que configuran los comportamientos de acoso moral:

- Que exista intención de dañar: que exista intención real de una finalidad lesiva de la dignidad profesional y personal
- Su persistencia en el tiempo
- La vulneración de los derechos fundamentales de la persona

Se consideran comportamientos constitutivos de acoso psicológico o moral en el contexto profesional, entre otros:

- Dejar de forma continuada sin ocupación efectiva, en tareas inútiles o sin valor, sin causa alguna que lo justifique a la persona trabajadora
- Exigir unos resultados desproporcionados de imposible cumplimiento, puestos en relación con los medios materiales y personales asignados
- El insulto o menosprecio.
- Las acciones de represalia frente a quienes han planteado quejas o denuncias, o a quienes han colaborado con los reclamantes
- La difusión de rumores sobre la profesionalidad o sobre la vida privada conocidas por la plantilla
- Evaluar y criticar el trabajo de manera desigual o de forma sesgada
- Impedir injustificadamente oportunidades de desarrollo profesional.

6. Acoso discriminatorio por razón de orientación sexual.

El artículo 28.1.d) de la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, incluía dentro del acoso discriminatorio el realizado como consecuencia de la orientación sexual de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo.

La 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, desarrolla y garantiza los derechos de las personas LGTBI, erradicando las situaciones de discriminación.

El artículo 3 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, define diferentes tipos de discriminación de las personas LGTBI, así establece en los apartados indicados a continuación:

a) Discriminación directa: Situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

b) Discriminación indirecta: Se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón de orientación sexual, e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

c) Discriminación múltiple e interseccional:

Se produce cuando una persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más causas de las previstas en esta ley, y/o por otra causa o causas de discriminación previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

Se produce discriminación interseccional cuando concurren o interactúan diversas causas comprendidas en el apartado anterior, generando una forma específica de discriminación.

e) Discriminación por asociación y discriminación por error: Existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas de discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, es objeto de un trato discriminatorio.

La discriminación por error es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.

p) Inducción, orden o instrucción de discriminar: Es discriminatoria toda inducción, orden o instrucción de discriminar por cualquiera de las causas establecidas en esta ley. La inducción ha de ser concreta, directa y eficaz para hacer surgir en otra persona una actuación discriminatoria.

d) Acoso discriminatorio: Cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en esta ley, 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.

6. ACTUACIONES DE PREVENCIÓN



Con el objeto de garantizar la protección de los miembros del personal del Consejo General y de sus derechos constitucionales, el Consejo General reconoce la necesidad de prevenir conductas de acoso en el entorno laboral procurando evitar la aparición de cualquier comportamiento o conductas que pudieran entenderse incluidas en las definiciones recogidas en el apartado anterior.

Por ello, de conformidad al artículo 12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, se establecen las siguientes medidas de sensibilización para prevenir y evitar situaciones de acoso partiendo del principio de que toda persona trabajadora tiene derecho a desempeñar su actividad laboral libre de cualquier tipo de acoso o violencia.

En concreto, el consejo General se compromete a poner en marcha las siguientes medidas preventivas:

1. Divulgación.

El Consejo General se compromete a dar publicidad al presente Protocolo mediante una comunicación personal a cada una de las personas incluidas en el ámbito de aplicación del presente protocolo. Asimismo, se publicitará en la página web del Consejo General.

Esta comunicación se reiterará cuando se estime conveniente en aras a su mejor cumplimiento.

2. Responsabilidad de la Presidencia y los miembros de la Junta de Gobierno del Consejo General.

Todos los miembros de la Junta de Gobierno del Consejo General tienen la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que resulte inaceptable el acoso. En concreto, tienen la obligación de garantizar, con los medios a su alcance, que el acoso no se produzca en el entorno laboral y que de producirse sea resuelto con eficacia; atender y apoyar a cualquier miembro del personal que presente una queja o denuncia por acoso en cualquiera de sus modalidades y evitar posibles represalias ante la presentación de la queja o denuncia.

3. Sensibilización e Información.

La Presidencia y los miembros de la Junta de Gobierno promoverán un entorno de respeto en el ambiente de trabajo, inculcando a toda la plantilla los valores de igualdad, respeto y dignidad.

La Presidencia y Junta de Gobierno trasladarán a toda la plantilla la obligación de velar por un entorno laboral libre de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso, debiendo sensibilizar e informar a las personas trabajadoras de los diferentes tipos de acoso.

4. Formación.

La Presidencia y los miembros de la Junta de Gobierno ejecutarán programas formativos e informativos de sensibilización para la prevención y erradicación del acoso en los que se incluirá necesariamente la perspectiva de género, dirigidos a todos a quienes se aplique este Protocolo.

A black and white photograph showing a hand tearing a piece of paper. The word "Prevention" is written in a cursive font on the torn piece of paper. The background is a textured, light gray surface.

Prevention

7. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

7.1.- PRINCIPIOS RECTORES DEL PROCEDIMIENTO

El Procedimiento de Actuación contenido en el presente Protocolo tiene como finalidad la investigación de los hechos puestos en conocimiento que pudieran ser constitutivos de una conducta de acoso y de producirse esta situación, corregir la conducta mediante la adopción de las medidas necesarias para su erradicación.

Los principios y garantías que deben observarse en la aplicación de este Protocolo serán las siguientes:

Respeto y protección a las personas:

Es necesario proceder con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Se actuará con el debido respeto a las personas implicadas que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por su participación en el procedimiento.

Confidencialidad:

Las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad en todo momento.

A estos efectos, para evitar que pueda conocerse el contenido de la solicitud, denuncia o queja, esta se presentará en la dirección de correo electrónico habilitada al efecto y a la que sólo tendrán acceso los miembros de la Comisión Instructora, en el que cada uno de los miembros observarán la debida confidencialidad en todo lo referente a los asuntos en que intervengan.

Diligencia:

La investigación y la resolución sobre la conducta a que se refiere la solicitud deben ser realizadas conforme a los plazos establecidos en el presente Protocolo, con rigor y rapidez, evitando las dilaciones innecesarias.

Imparcialidad:

El procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Los intervinientes han de buscar el esclarecimiento de los hechos denunciados.

Investigación exhaustiva:

El procedimiento debe garantizar la investigación de los hechos, objeto de la denuncia, con rigor.

Colaboración:

Todas las personas que intervengan en el procedimiento actuarán para el esclarecimiento de los hechos a que se refiera la solicitud, teniendo el deber de implicarse en el mismo y de prestar colaboración.

Respeto al principio de presunción de inocencia. No se adoptará ninguna medida frente a cualquier persona denunciada como presunta autora de una conducta constitutiva de acoso, en tanto en cuanto los hechos queden acreditados.

Protección de las víctimas y restitución de sus condiciones laborales, si resultan afectadas en el proceso.

Protección de la salud: La Comisión Instructora podrá proceder a la adopción de las medidas pertinentes para garantizar la salud de todas las personas afectadas. Cualquier medida que se adopte deberá constar en el expediente abierto.

Prohibición de represalias: Se prohíben expresamente las represalias contra las personas que efectúen una solicitud de inicio del procedimiento previsto en este Protocolo, comparezcan como testigos o participen en una investigación sobre un supuesto acoso.

Todas las comunicaciones de la Comisión Instructora se harán respetando los principios establecidos en la normativa de protección de datos de carácter personal.



7.2.- COMISIÓN INSTRUCTORA

La Comisión Instructora es el órgano que recibe la denuncia, decide sobre su tramitación o archivo, y, en su caso, llevará a cabo la investigación y elaborará un informe con las conclusiones y propuesta de medidas a adoptar.

La Comisión Instructora será designada por la Junta de Gobierno del Consejo General y estará formada como mínimo por dos personas, y tendrá una vigencia de cuatro años.

Los integrantes de esta Comisión podrán ser personas trabajadoras del Consejo General o profesionales externos que cuenten con la debida formación.

Las personas que formen parte de esta Comisión deberán reunir las debidas condiciones de aptitud, objetividad e imparcialidad que requiere el proceso.

A los integrantes de esta Comisión les será de aplicación las causas de abstención y/o recusación y contarán con los medios materiales suficientes para el ejercicio de sus funciones.

La Comisión instructora realizará las actuaciones necesarias para esclarecer los hechos objeto de la denuncia, valorando, si fuese preciso para evitar la continuidad de la presunta situación de acoso, la posibilidad de adoptar medidas cautelares.

La Comisión Instructora podrá solicitar el asesoramiento y colaboración de profesionales externos.

La comisión instructora es la responsable de la gestión y custodia del conjunto de documentos que se generen en esta fase, garantizando su confidencialidad. El Consejo General pondrá a su disposición los medios necesarios para hacer efectiva esta custodia. Una vez finalizada la tramitación, junto con el informe de conclusiones, se remitirá el expediente completo a la Secretaría del Consejo General quien pasará a ser la responsable de la custodia del mismo.

7.3.- FASES DEL PROCEDIMIENTO

7.3.1- INICIO DEL PROCEDIMIENTO. PRESENTACIÓN DE LA DENUNCIA.

Cualquier persona trabajadora del Consejo General que considere que está siendo objeto de acoso, lo deberá poner en conocimiento de la Comisión Instructora.

El procedimiento de actuación se inicia con una denuncia o solicitud de intervención por escrito y registrada que se dirige a la dirección de correo electrónico de la Comisión Instructora (comisioninstructora@consejo.cgts.es) para las situaciones de acoso, según lo establecido por este Protocolo.

La descripción de los hechos y la documentación que, en su caso, acompañe al escrito de solicitud se presentará a la dirección de correo electrónico o en sobre cerrado dirigido a los miembros de la Comisión Instructora, debiendo tener conocimiento de la misma en estricta observancia de los principios de confidencialidad y protección de datos.

Diligencia:

La investigación y la resolución sobre la conducta a que se refiere la solicitud deben ser realizadas conforme a los plazos establecidos en el presente Protocolo, con rigor y rapidez, evitando las dilaciones innecesarias.

Imparcialidad:

El procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Los intervinientes han de buscar el esclarecimiento de los hechos denunciados.

Investigación exhaustiva:

El procedimiento debe garantizar la investigación de los hechos, objeto de la denuncia, con rigor.

Colaboración:

Todas las personas que intervengan en el procedimiento actuarán para el esclarecimiento de los hechos a que se refiera la solicitud, teniendo el deber de implicarse en el mismo y de prestar colaboración.

Respeto al principio de presunción de inocencia. No se adoptará ninguna medida frente a cualquier persona denunciada como presunta autora de una conducta constitutiva de acoso, en tanto en cuanto los hechos queden acreditados.

Protección de las víctimas y restitución de sus condiciones laborales, si resultan afectadas en el proceso.

La solicitud puede provenir:

- De la persona presuntamente acosada.
- De la representación legal de la persona presuntamente acosada.
- De cualquier persona empleada que tenga conocimiento de una conducta que pudiera ser constitutiva de ser considerado acoso.

En caso de que la denuncia no se presente directamente por la persona presuntamente afectada, deberá ponerse en su conocimiento este extremo.

El Consejo General, a través de la Secretaria de la Junta de Gobierno, podrá impulsar de oficio, la tramitación del presente procedimiento interno de actuación, en el caso de que tenga conocimiento de una situación potencialmente constitutiva de acoso, sin que medie denuncia al respecto.

El Procedimiento se aplicará con independencia de las acciones legales que la persona denunciante pueda interponer ante cualquier instancia administrativa o judicial.

La denuncia deberá contener la siguiente información:

- Identificación de la persona denunciante y datos para contactar con la misma.
- Identificación de la persona denunciada y posición que ocupa.
- Identificación de la presunta víctima y posición que ocupa.
- Una descripción cronológica y detallada de los hechos (desde cuándo se tiene conocimiento de los hechos, personas implicadas, origen del conflicto, hechos ocurridos especificando lugar y fechas, etc.)
- Identificación de posibles testigos.
- Copia de la documentación que pueda acreditar los hechos u otra información que se estime pertinente.
- Firma de la persona denunciante en prueba de conformidad con todo lo incluido en la denuncia.

7.3.2- TRAMITACIÓN DEL PROCEDIMIENTO

7.3.2.1- VALORACIÓN INICIAL.

La Comisión Instructora mantendrá un primer contacto con la persona denunciante en el plazo máximo de cinco días laborables siguientes a la recepción de la denuncia.

A través de dicho primer contacto, la comisión Instructora y la persona denunciante realizarán un análisis conjunto sobre los hechos denunciados, tras lo cual la persona denunciante se ratificará o no en la denuncia.

Si la persona denunciante es distinta a la persona que presuntamente está sufriendo la situación de acoso, la Comisión Instructora mantendrá una reunión con la persona afectada para analizar y confirmar o no los hechos denunciados por la persona denunciante.

Una vez ratificada la denuncia, la Comisión Instructora:

Informará a la persona afectada de que podrá acceder a cuanta información sea precisa para la instrucción del Procedimiento.

- Informará a la persona afectada de que la información a la que tenga acceso la Comisión Instructora en el curso de la instrucción del Procedimiento y las actas que se redacten, serán confidenciales, sin perjuicio de que pudieran ser utilizadas por el Consejo General en un procedimiento judicial o administrativo.
- Podrá acordar, desde esta fase inicial, la adopción de medidas cautelares, en aquellos casos en que las circunstancias lo aconsejen.
- Ofrecerá a la persona afectada la posibilidad de tratar de resolver el problema a través del procedimiento de mediación, si los hechos denunciados así lo permiten y si se considera oportuno. De lo contrario, se procederá a la apertura del procedimiento formal de investigación.

La Comisión Instructora, tras un primer análisis de los datos objetivos y/o previamente conocidos sobre el caso deberá:

- No admitir a trámite la denuncia por no cumplir con las condiciones exigidas, o por resultar evidente que lo planteado no pertenece al ámbito de este protocolo.
- Iniciar la tramitación del caso según lo previsto en este protocolo.

7.3.2.2-PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN

El procedimiento de investigación tendrá una duración de diez días hábiles desde que la comisión Instructora decide iniciar el mismo.

No obstante, la Comisión Instructora podrá decidir la ampliación de este plazo en los supuestos de especial complejidad del procedimiento de investigación o por el excesivo volumen de las pruebas a analizar o a practicar para el esclarecimiento de los hechos. Si la Comisión Instructora decidiera ampliar este plazo deberá ponerlo en conocimiento tanto de la persona denunciada como de la persona afectada.

Reunido la Comisión Instructora, a la vista del informe de valoración inicial, puede dar por terminada la investigación si no apreciara indicios de cualquier tipo de acoso.

Si la Comisión Instructora acuerda continuar el procedimiento, deberá decidir las actuaciones a llevar a cabo para recabar la posible información complementaria que pueda existir y determinar si se aprecian o no indicios suficientes de situación de acoso laboral.

Además, valorará de nuevo la necesidad de adoptar medidas cautelares.

Deberá recabar cuanta información considere precisa acerca del entorno de las partes implicadas, determinando si entiende pertinente o no la celebración de entrevistas propuestas por la persona afectada y por la persona denunciada o la recopilación de nueva prueba documental.

Al término de dicha investigación, la Comisión Instructora elaborará un informe.

7.3.2.3-INFORME DE CONCLUSIONES

Finalizada la investigación, la Comisión Instructora, en el plazo de cinco días hábiles, elaborará un informe final de conclusiones que será presentado a la Junta de Gobierno del Consejo General de Trabajo Social, en el que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de cualquier tipo de acoso.

Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en las conclusiones del informe, la Comisión Instructora instará al Consejo General 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 apreciaren indicios de acoso, hará constar en el informe que de la prueba expresamente practicada no cabe apreciar la concurrencia de ningún tipo de acoso.

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

Finalizada la investigación, si se constata una situación de acoso, la Comisión Instructora podrá proponer las medidas que resulten oportunas respecto a la persona acosadora, así como las medidas que considere adecuadas para facilitar la recuperación de la víctima de acoso, entre las que se podrán incluir las siguientes:

- Proceso de escucha y acompañamiento a la persona que se ha sentido o que ha sido agredida para que transmita cuáles son sus necesidades y cómo quiere abordarlas.
- Apoyo y acompañamiento social, médico y psicológico.
- Modificación de aquellas condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona trabajadora acosada, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la víctima si ésta hubiera permanecido en incapacidad temporal por un periodo prolongado.
- Cualquier otra que considere conveniente.

7.4.- RESOLUCIÓN DEL PROCEDIMIENTO DE ACOSO

La Junta de Gobierno del Consejo General de Trabajo Social una vez recibidas las conclusiones de la Comisión instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 3 días laborables, al ser la competente para decidir al respecto.

La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la Comisión Instructora.

A la vista del informe de conclusiones elaborado por la Comisión Instructora, la Junta de Gobierno del Consejo General procederá a:

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

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

En el caso de que sea una persona trabajadora:

- El traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación.
- La suspensión de empleo y sueldo.
- La limitación temporal para ascender.
- Prohibición de comunicación con la persona agredida.
- El despido disciplinario.

En el caso de que pertenezca a la Junta Directiva, Asamblea o persona colaboradora:

- Prohibición de acudir a las actividades que organiza el Consejo de forma presencial.
- Prohibición de comunicación con la persona agredida.
- Supresión de cualquier retribución o compensación económica por parte del Consejo.
- Prohibición de representación en cualquier acto o espacio en representación del Consejo.
- Prohibición de reelección de cualquier cargo en las dos siguientes convocatorias.

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la Junta de Gobierno del Consejo General mantendrá un deber activo de vigilancia respecto esa persona trabajadora cuando se reincorpore (si es una suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo en caso de un cambio de ubicación. Pero siempre y en todo caso, el cumplimiento de erradicar el acoso no finalizará con la mera adopción de la medida del cambio de puesto o con la mera suspensión, siendo necesaria su posterior vigilancia y control por parte de la empresa, debiendo adoptarlas medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse.

El presente procedimiento no impide el derecho de la persona afectada a denunciar, en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo, Seguridad Social u organismos análogos, así como ante la jurisdicción civil, laboral o penal.

8. OBLIGACIÓN DE CUMPLIMIENTO. ENTRADA EN VIGOR.

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento para todas las personas incluidas en su ámbito de aplicación, entrando en vigor el día 22 de enero de 2024, a partir de su comunicación a la plantilla de la empresa a través de correo electrónico.

Aprobado por unanimidad en la Junta de Gobierno celebrada el día 22 de enero de 2024.

