

# PREVITEK

## PROCEDIMIENTO CONTRA EL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y/O DE GÉNERO

**EMPRESA:**

**COLEGIO OFICIAL DE DIPLOMADOS DE TRABAJO SOCIAL  
Y ASISTENTES SOCIALES DE GIPUZKOA**



**GIPUZKOAKO GIZARTE  
LANGINTZAREN ELKARGO OFIZIALA  
COLEGIO OFICIAL DE TRABAJO  
SOCIAL DE GIPUZKOA**

**Noviembre de 2023**



## INDICE

1. OBJETO .....	3
2. DATOS DE IDENTIFICACIÓN .....	5
3. ALCANCE .....	5
4. DEFINICIONES .....	6
5. DESCRIPCIÓN DE LA EMPRESA: .....	7
6. FORMAS DE ACOSO LABORAL, SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO .....	7
7. PREVENCIÓN DEL ACOSO.....	11
8. FORMACIÓN .....	11
9. COMUNICACIÓN.....	11
10. FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES .....	12
11. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO .....	12
DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS EN MATERIA DE ACOSO LABORAL, SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO/GÉNERO ...	14
ANÁLISIS DE INCIDENCIAS.....	15

## 1. OBJETO

El presente procedimiento establece las actuaciones a llevar a cabo en **COLEGIO OFICIAL DE DIPLOMADOS DE TRABAJO SOCIAL Y ASISTENTES SOCIALES DE GIPUZKOA**, en adelante Empresa, ante situaciones de acoso laboral, sexual y el acoso por razón de sexo/género. Se pretende crear un espacio laboral respetuoso.

No serán admitidas las denuncias que no respondan a los fines a los que sirve este procedimiento. En su caso, se adoptarán las medidas legalmente previstas contra las denuncias falsas.

El procedimiento, que afectará a todos las personas integrantes de la Empresa, y se desarrolla en todos los ámbitos y niveles jerárquicos de ésta, se ha elaborado en base a los siguientes **principios**:

- ❑ Alcanzar la máxima eficiencia en materia de Seguridad y Salud Laboral para controlar y minimizar los riesgos profesionales.
- ❑ Cumplir lo dispuesto en: El Ordenamiento jurídico en vigor en materia de prevención de riesgos, especialmente en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995 y posteriores modificaciones, Ley 54/2003), las Normas reglamentarias derivadas de la ley de PRL y en el Reglamento de los Servicios de Prevención, así como la Ley Orgánica 10/2022 de garantía integral de la libertad sexual.

El procedimiento se desarrolla en base a las siguientes **garantías**:

- ❑ Los casos serán tratados con prontitud e imparcialidad, garantizando un examen serio, rápido y **confidencial** de todos ellos e inspirando la máxima confianza a las personas implicadas. Ninguna información de este tipo se comunicará ni comentará con nadie sin el permiso de la propia persona afectada.
- ❑ Cuando una persona someta una queja en esta materia, la persona demandante y la persona demandada, tendrán derecho a que se les comunique todo el material pertinente en relación con el resultado del proceso, protegiendo la confidencialidad de ciertas informaciones: datos médicos, etc.
- ❑ No se llevará a cabo ningún tipo de represalia a la persona denunciante o en su caso a la persona que testifique al respecto.

- ❑ Cuando la constatación de los hechos denunciados no sea posible, en ningún caso se tomarán represalias contra la persona denunciante, supervisando con especial atención la situación para asegurarse que la situación planteada en la queja no se produce.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo/género en el ámbito laboral están siendo reconocidos como una cuestión que afecta definitivamente a la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres. La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (Ley de Igualdad) se hace partícipe de esta realidad al señalar la obligación de las empresas de implementar medidas concretas para abordar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo/género, y arbitrar procedimientos específicos que posibiliten dar curso y solución a los casos que puedan surgir en las diferentes organizaciones. Asimismo, el RD 901/2020, artículo 2.1 recoge que *"Todas las empresas comprendidas en el artículo 1.2 del Estatuto de los trabajadores, con independencia del número de personas trabajadoras en plantilla, de acuerdo con lo establecido en el artículo 45.1 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar, previa negociación, medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, así como promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual, y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo."*

Todas las entidades deben profundizar en la necesidad de elaborar un protocolo de actuación para prevenir y abordar el acoso laboral, sexual y el acoso por razón de sexo/género. Cómo se previenen y abordan estas situaciones que vulneran derechos como el derecho a la libertad, a la intimidad, a la dignidad, a la salud, a la libertad sexual y a la integridad física de todas las personas empleadas, debe de ser una de las prioridades que se marquen en el trabajo de las empresas.

## 2. DATOS DE IDENTIFICACIÓN

Empresa:	COLEGIO OFICIAL DE DIPLOMADOS DE TRABAJO SOCIAL Y ASISTENTES SOCIALES DE GIPUZKOA
Actividad:	COLEGIO PROFESIONAL
Dirección Centro de trabajo:	JABIER BARKAIZTEGI 21 ENTLO C
CIF:	G20090288
Teléfono:	943473287
Fax:	-
Email:	gipuzkoa@cgtrabajosocial.es
Nº de trabajadores:	4
Nº delegados prevención:	-
Persona de contacto:	LEIRE IRASTORZA
Cargo de la persona de contacto:	TRABAJADORA SOCIAL

## 3. ALCANCE

Este procedimiento es aplicable a todo el personal de la Empresa cualquiera que sea su posición jerárquica en la organización y la naturaleza de su contrato.

#### 4. DEFINICIONES

**Persona/empresa externa mediadora:** Se acudirá a una persona/empresa mediadora externa especializada y con la correspondiente formación acreditada.

**Acoso:** El acoso psicológico cubre todas las formas de comportamiento abusivo continuado, sea éste una conducta, palabras, acciones, gestos o escritos repetitivos o sistemáticos que minen la personalidad, dignidad o el bienestar psíquico o psicológico de una persona. Aparece de diferentes formas: acoso sexual, acoso laboral, rivalidad, presión, comportamiento ofensivo, aislamiento, todos ellos ejemplos de un comportamiento inaceptable que de forma aislada puede generar pequeñas consecuencias dañinas. Sin embargo, cuando ocurre de forma regular, este tipo de comportamiento puede causar serios daños en la persona a quien va dirigido.

**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.

**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.

### 5. DESCRIPCIÓN DE LA EMPRESA:

EL COLEGIO OFICIAL DE DIPLOMADOS DE TRABAJO SOCIAL Y ASISTENTES SOCIALES DE GIPUZKOA es una corporación de derecho público al servicio de las personas colegiadas y de la sociedad. Sus finalidades son la regulación del ejercicio de la profesión y la representación y defensa de todos los trabajadores y asistentes sociales. Entre las tareas que realizan estarían el asesoramiento jurídico, organización de jornadas/cursos de formación, información sobre oposiciones, mediación conflictos profesionales, contactos con Gobierno Vasco...

La oficina está situada en un local de aproximadamente 100 m<sup>2</sup>, en la entreplanta de un edificio de viviendas, en la Calle Javier Barkaiztegi 21 de San Sebastián. El centro de trabajo se distribuye en la recepción, biblioteca, sala formación, despacho y un baño. Todos los trabajadores acceden a la totalidad de las zonas de trabajo.

Al centro de trabajo se accede a través del portal del edificio de viviendas, utilizando la escalera o mediante el ascensor comunitario.

En cuanto a las instalaciones técnicas, las oficinas cuentan con calefactores eléctricos, pero no dispone de aire acondicionado.

En cuanto a la instalación eléctrica, no está contratado su mantenimiento periódico, sino que se llama a una empresa especializada cuando existe alguna avería.

### 6. FORMAS DE ACOSO LABORAL, SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

**Acoso laboral:** El Acoso Psicológico en el Trabajo (APT) o mobbing se puede definir como “exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o más personas por parte de otra/s que actúa/n frente aquélla/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica). Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud”.

¿Qué actos dan lugar a una situación de acoso? Las acciones de violencia psicológica en el trabajo que tienen potencial para afectar a la salud de la persona acosada (víctima) pueden consistir en:

- ❑ Ataques con medidas organizativas, como asignación de malos horarios de manera sistemática, control exhaustivo de los contenidos, control permanente de su horario, denegación de permisos y licencias, paralización de la tramitación de solicitudes, sobrecarga de trabajo, cambios injustificados de área, trabas para poner medios a su alcance, ...
- ❑ Ataques a sus relaciones sociales.
- ❑ Ataques a su vida privada mediante la ofensa, crítica, y burla de su forma de ser, vivir y pensar...
- ❑ Amenazas de violencia física, como gestos agresivos, agresiones tales como empujar, escupir, pisotear, toquetear, deteriorar/alterar su material de trabajo o de sus bienes personales, acecho (seguir a la víctima en la calle, espiarla en su domicilio), condiciones de trabajo insalubres, ...
- ❑ Ataques a las actitudes de la víctima como cuestionar todo lo que se realiza y desprestigiarla profesionalmente.
- ❑ Agresiones verbales como insultos, ofensas, amenazas, frases discriminatorias, intimidación.
- ❑ Difusión de rumores sobre su persona o sobre su trabajo.

Para tener la consideración de víctima de acoso laboral las acciones o los comportamientos anteriormente citados deben sufrirse de forma reiterada, excluyendo aquellos hechos aislados como conflictos puntuales entre el personal laboral, que aun constituyendo un riesgo de tipo psicosocial, no se ajustarían a la definición de acoso psicológico. Asimismo, la exposición a estos comportamientos debe suceder durante un periodo de tiempo prolongado, condición que está directamente relacionada con su carácter repetitivo. Sin embargo, debe tenerse en cuenta que determinadas acciones aisladas (como cambios de puesto no justificados, aislamiento físico injustificado, etc.) que, sin ser reiteradas, tendrán una continuidad temporal que prolongará su efecto, también podrían ser indicativas de posibles situaciones de mobbing o acoso laboral.

¿Qué no es acoso laboral? No tendrán la consideración de acoso psicológico aquellas conductas que impliquen un conflicto, acaecido en el marco de las relaciones humanas aunque se den en el entorno laboral e influyan en la organización y en las relaciones laborales. Hay que evitar que estos conflictos deriven en cualquier forma de violencia en el trabajo y se conviertan en habituales o desemboken en conductas de Acoso Psicológico. Tampoco tendrán



consideración de mobbing aquellas situaciones donde no existan acciones de violencia en el trabajo realizadas de forma reiterada y/o prolongada en el tiempo (por ejemplo, un hecho de violencia psicológica aislado y de carácter puntual). Asimismo, no constituye mobbing el estilo de mando autoritario por parte de los superiores, la incorrecta organización del trabajo, la falta de comunicación, etc., tratándose, no obstante, de situaciones que deberían abordarse en el marco de la prevención de riesgos psicosociales.

**Acoso sexual - chantaje sexual (quid pro quo):** la persona acosada es forzada a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales de quien le acosa o perder ciertos beneficios o condiciones en el trabajo (incorpora el chantaje sexual).

Este tipo de acoso implica abuso de autoridad, por lo que quienes acosan tienen la posibilidad de actuar sobre las condiciones laborales de la persona acosada (toda persona jerárquicamente superior). Ejemplos serían los siguientes comportamientos:

- ❑ Observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso.
- ❑ Invitaciones impúdicas o comprometedoras.
- ❑ Uso de imágenes o posters pornográficos en los lugares de trabajo.
- ❑ Gestos obscenos.
- ❑ Contacto físico innecesario, rozamientos.
- ❑ Observación clandestina de personas en lugares reservados, como los servicios o vestuarios.
- ❑ Demandas de favores sexuales acompañados o no de promesas explícitas o implícitas de trato preferencial o de amenazas en caso de no acceder a dicho requerimiento (chantaje sexual, quid pro quo o de intercambio).
- ❑ Agresiones físicas y/o relaciones sexuales no consentidas.

**Acoso sexista - acoso ambiental:** constituye acoso sexista o acoso por razón de sexo “toda conducta gestual, verbal, comportamiento o actitud, realizada tanto por superiores jerárquicos, como por compañeros o compañeras o inferiores jerárquicos, que tiene relación o como causa los estereotipos de género, que atenta por su repetición o sistematización contra la dignidad y la integridad física o psíquica de una persona, que se producen en el marco de la organización y

dirección empresarial, degradando las condiciones de trabajo de la víctima y pudiendo poner en peligro su empleo, en especial cuando estas actuaciones se encuentren relacionadas con las situaciones de maternidad, paternidad o de asunción de otros cuidados familiares”.

Entre otros comportamientos, pueden constituir conductas acosadoras:

- ❑ Las descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo.
- ❑ Los comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología o la opción sexual.
- ❑ Impartir órdenes contradictorias y por tanto imposibles de cumplir simultáneamente.
- ❑ Impartir órdenes vejatorias.
- ❑ Actitudes que comporten vigilancia extrema y continua.
- ❑ Orden de aislar e incomunicar a una persona.
- ❑ La agresión física.

La consideración de acoso por razón de sexo siempre exige una pauta de repetición y acumulación sistemática de conductas ofensivas. Las acciones deben ser realizadas de forma continua y sistemática.

### 7. PREVENCIÓN DEL ACOSO

Con el fin de mantener un ambiente de trabajo saludable y garantizar el respeto entre las personas es imprescindible establecer medidas para evitar la aparición de conductas de este tipo. Las principales acciones preventivas que se pueden llevar a cabo en la Empresa son:

- ❑ Campañas de sensibilización y concienciación para hacer conocer los efectos negativos del acoso en las relaciones personales y laborales del personal laboral.
- ❑ Realización de sesiones informativas al personal laboral para explicar sus derechos, los reglamentos y las leyes que los protegen, las sanciones establecidas y el procedimiento para formular quejas o denuncias.
- ❑ Manifiestar, por parte de la Dirección, el rechazo hacia estos tipos de comportamiento y actitudes en el personal.
- ❑ Dictar normas que definan el acoso, ya sea laboral o sexual/género, los diferentes niveles de gravedad y las medidas disciplinarias establecidas atendiendo a la gravedad del caso.
- ❑ Establecer la posibilidad de que el personal afectado pueda formular quejas y que permita obviar la jerarquía implicada en el acoso.
- ❑ Establecer medidas para evitar represalias contra las personas que denuncien casos de acoso.

### 8. FORMACIÓN

Será necesario ofrecer también formación a todo el personal sobre el Procedimiento contra el acoso laboral, sexual y/o de sexo/género para que conozcan su dinámica.

### 9. COMUNICACIÓN

La Empresa debe asegurarse de que la declaración de principios en materia de acoso laboral, sexual y acoso por razón de sexo/género, es comunicada a todas las personas trabajadoras y que la han comprendido, que saben que tienen un derecho de queja para el que existe un determinado procedimiento y que existe un firme compromiso de resolución de los mismos.

### 10. FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES

#### De la Dirección

- ☐ Aprobar el contenido del procedimiento y establecer objetivos de Prevención.
- ☐ Promover, crear y planificar acciones y procedimientos de formación, información y participación para integrar al personal en las finalidades de prevención en materia de acoso laboral, sexual y/o de género.
- ☐ Velar para que los Planes de Acciones definidas se cumplan.
- ☐ Conocer y controlar el estado de las acciones pendientes.

#### De la Persona/empresa Mediadora externa:

- ☐ Servir de intermediario entre las partes del conflicto con el fin de encontrar una solución consensuada al mismo y realizar el seguimiento de las acciones que se lleven a cabo.

### 11. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO

El procedimiento se iniciará cuando exista una sospecha de acoso laboral, acoso sexual o acoso por razón de sexo/género en el ámbito laboral; entendiendo por sospecha, las conjeturas fundadas en apariencia o visos de verdad que una persona trabajadora esté sufriendo.

Este procedimiento se iniciará independientemente de que la persona presuntamente acosada presente una denuncia ante Inspección de Trabajo o ante los órganos judiciales competentes, si bien y sin perjuicio de cuantas medidas cautelares puedan adoptarse, la presentación de una acción por vía judicial dejará en suspenso el procedimiento que contempla este protocolo.

Podrá plantear una queja o denuncia sobre las sospechas de acoso, cualquier persona en quien concurra la condición de:

- Personal laboral afectado.
- Personal laboral que tenga conocimiento o sea testigo de la situación.

La denuncia (presentando una queja de forma escrita u oral) de esta situación se llevará a cabo ante una Empresa mediadora externa (un tercero externo), que previamente se haya determinado. Una vez puesta la situación en conocimiento de la persona mediadora externa, se

iniciará un procedimiento confidencial de confirmación de la veracidad de la denuncia, pudiendo para ello acceder a cualquier lugar de la Empresa y en cualquier momento y recabar las declaraciones de quien considere necesario.

Una vez verificada la existencia de indicios que doten de veracidad la denuncia presentada, se establecerá contacto de forma confidencial con la persona denunciada, solo o en compañía de la persona denunciante (si ésta así lo decide) para manifestarle la existencia de una queja sobre su conducta. La persona denunciada podrá ofrecer las explicaciones que considere convenientes.

La persona mediadora externa expondrá a la persona denunciada que su conducta no es deseada, que entorpece el desempeño del trabajo y/o enrarece el ambiente laboral.

Ambas partes pueden acudir a esta reunión acompañadas de personas de su confianza y elección, que les hagan sentir más cómodas y seguras.

Al final de este procedimiento, si la persona denunciante se considera satisfecha con el resultado del proceso, se dará por finalizado. De no estar conforme con el resultado o con la actitud de la persona denunciada, podrá solicitar que se lleven a cabo otro tipo de medios para intentar solucionar la situación de acoso.

En función del resultado de la investigación, tanto si el expediente acaba en sanción como si no, se hará una revisión de la situación laboral de la persona acosada. Las medidas que se adopten al respecto, en ningún caso supondrán para la persona acosada un perjuicio o un menoscabo de las condiciones laborales, ni podrán suponer modificaciones sustanciales de las mismas. Se garantizará que de ningún modo la persona que denuncie, atestigüe o ayude en las investigaciones del acoso, será objeto de represalias.

Si el resultado del procedimiento concluye que los hechos son constitutivos de conducta calificada de acoso laboral y/o sexual, se actuará en conformidad con lo que dicta la Normativa al respecto de las calificaciones de sanciones. De igual manera, si en el transcurso del procedimiento, se llega a la conclusión de que las declaraciones han resultado falsas, intencionadamente, no honestas y/o dolosas para la persona denunciada, serán igualmente constitutivas de falta laboral muy grave, dando lugar a la correspondiente actuación disciplinaria.

Sin perjuicio de lo anteriormente recogido, cuando en la circunstancia de acoso esté implicada una persona de la Dirección de la Empresa, la persona afectada podrá utilizar vías alternativas al presente procedimiento.

## **DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS EN MATERIA DE ACOSO LABORAL, SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO/GÉNERO**

El acoso laboral, sexual y el acoso por razón de sexo/género, como expresiones de violencia que se pueden manifestar en el ámbito laboral, constituyen varias de las situaciones más devastadoras de la discriminación, a la vez que una violación flagrante de otros derechos fundamentales como la dignidad, la igualdad, la integridad física y moral, la libertad sexual y al derecho al trabajo y a la seguridad y salud en el trabajo. Además, son manifestaciones de las relaciones de poder, que guardan relación con los roles que tradicionalmente se han atribuido a las personas en función de su sexo. Por todo ello, son conductas que hay que prevenir, evitar y que, cuando se producen, hay que detener para que no se produzcan consecuencias indeseadas para la salud de las víctimas.

Teniendo en consideración, por un lado, que el derecho a la igualdad, a la no discriminación, a la integridad física y moral, a la intimidad, a la libertad sexual y al trabajo, y que la salvaguarda de la dignidad aparecen garantizados en la Constitución Española, en la normativa de la Unión Europea, en el Estatuto de los Trabajadores y en la normativa autonómica, y por otro lado, las consecuencias que para la salud se pueden derivar; la dirección de la Empresa afirma tajantemente que no tolera esta tipología de violencias en **COLEGIO OFICIAL DE DIPLOMADOS DE TRABAJO SOCIAL Y ASISTENTES SOCIALES DE GIPUZKOA** y que, por tanto, las conductas que constituyen el acoso laboral, sexual y el acoso por razón de sexo serán duramente sancionadas.

Igualmente, **COLEGIO OFICIAL DE DIPLOMADOS DE TRABAJO SOCIAL Y ASISTENTES SOCIALES DE GIPUZKOA** se compromete a regular un procedimiento de actuación para resolver las reclamaciones y denuncias presentadas sobre acoso laboral, sexual y acoso por razón de sexo/género que se aplique con las debidas garantías, así como la formación e información necesarias para que todas las personas trabajadoras de la Empresa sean conscientes de la necesidad de actuar en el más absoluto respeto de los derechos mencionados.

Firmado: La dirección de la empresa.

## ANÁLISIS DE INCIDENCIAS

ANÁLISIS DE INCIDENCIA		CÓDIGO:			
NOMBRE Y APELLIDOS DE LA PERSONA TRABAJADORA AFECTADA:					
CENTRO DE TRABAJO: ÁREA /DEPARTAMENTO/PUESTO:					
NOMBRE Y APELLIDOS DE LA PERSONA TRABAJADORA POR LA PERSONA AFECTADA:					
CENTRO DE TRABAJO: ÁREA /DEPARTAMENTO/PUESTO:					
POSIBLES PERSONAS QUE TESTIFICAN:					
A rellenar por la parte mediadora	Naturaleza de la queja Breve descripción de la causa o motivo del conflicto				
	Descripción exhaustiva de los hechos				
	Lesiones o consecuencias por la persona trabajadora afectada. Adjuntar informes si es necesario				
	Acción propuesta por la persona/empresa mediadora				
	Motivos de la falta de acuerdo entre las partes				
	Acuerdo alcanzado		¿Es necesario un seguimiento?		
		Persona mediadora: Fecha:			
Medidas	ACCIÓN PROPUESTA Y ACEPTADA POR LAS PERSONAS IMPLICADAS		RESPONSABLE DE EJECUCIÓN	FECHA PREVISTA	EJECUTADO
DOCUMENTACIÓN QUE SE ADJUNTA:					
OBSERVACIONES:					
FIRMAS					
D.	D.	D.			
Persona demandante	Persona demandada	Persona/empresa mediadora			
D.	D.	D.			
Cargo	Cargo	Cargo			