

# MODELO DE PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

## PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN LA EMPRESA (LOAD, S.L.)

### ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	2
PRINCIPIOS	2
ÁMBITO	3
CONCEPTO Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO LABORAL, SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	3
Definición y conductas constitutivas de acoso sexual	3
Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo	4
Definición y conductas constitutivas de acoso psicológico o moral	6
MEDIDAS PREVENTIVAS	8
COMPROMISO DE LOAD, S.L. EN LA GESTIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL POR RAZÓN DE SEXO	9
EL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN	10
PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA	11
CONFIDENCIALIDAD Y PROTECCIÓN DE LOS AFECTADOS	12
INVESTIGACIÓN	13
ELABORACIÓN DEL INFORME	14
PROTECCIÓN DE LA SALUD DE LOS MIEMBROS DE LOAD, S.L.	14
DISPOSICIONES VARIAS	14
CONCLUSIONES	15
DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR	16
MODELO DE QUEJA O DENUNCIA EN LA EMPRESA LOAD, S.L.	19

# INTRODUCCIÓN

---

**LOAD, S.L.** ha aprobado el presente “Protocolo de actuación para la prevención del acoso en el trabajo” (en adelante “Protocolo”) con el compromiso de evitar que se produzcan situaciones de acoso sexual, o por razón de sexo y/o acoso psicológico, al ser éstas atentatorias de la dignidad, perjudiciales para el entorno laboral y generadoras de efectos indeseables en la salud, moral, confianza y autoestima de las personas.

## **Objetivo del Protocolo:**

Con este fin, el presente Protocolo define las conductas a prevenir, así como arbitrar las medidas específicas para dicha prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que, en su caso, pudieran formular quienes hayan sido objeto de las citadas conductas. Para ello, se ha establecido un procedimiento de investigación eficaz y ágil que se pondrá en marcha cuando se denuncie una de esas conductas; en dicho procedimiento se garantizará la confidencialidad y la protección de la identidad de las personas afectadas, así como de todas aquellas que intervengan en el proceso.

# PRINCIPIOS

---

**LOAD, S.L.** es una empresa especializada en **los servicios de la tecnología de la información y comunicación**. Con objeto de garantizar la protección de los derechos fundamentales de la persona, y en un rotundo compromiso de cumplimiento de la normativa aplicable al efecto, entiende necesario prevenir conductas de acoso en el trabajo e impedir la aparición de todo comportamiento que pueda considerarse constitutivo de acoso en el ámbito laboral y profesional.

El acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso psicológico son conductas que están totalmente prohibidas en **LOAD, S.L.** y se consideran inaceptables en nuestra organización.

Por ello, **LOAD, S.L.** se compromete a garantizar que todas las personas que tengan relación directa en el ámbito laboral, con nuestra Compañía, disfruten de un ambiente de trabajo respetuoso, en el que el derecho a la igualdad de trato, a la no discriminación, a la dignidad, a la intimidad e integridad, entre los principios fundamentales, se respeten en todo momento, y a adoptar las medidas correctoras y disciplinarias correspondientes y de protección a las personas afectadas cuando se produzcan tales conductas.

## ÁMBITO

---

El Protocolo es aplicable al conjunto de personas que prestan servicios en **LOAD, S.L.** en España. Para el resto de divisiones geográficas continua un marco de referencia con sujeción a la normativa local de cada país.

El ámbito del acoso, en cualquiera de sus modalidades, será el centro de trabajo; en consecuencia, si se produjera fuera del mismo deberá ponerse de manifiesto que la situación es por causa directamente ligada al trabajo (por ejemplo, con ocasión de eventos o viajes con motivo de trabajo).

## CONCEPTO Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO LABORAL, SEXUAL Y POR RAZON DE SEXO

---

### DEFINICIÓN Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL

---

#### **Definición de acoso sexual**

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de este protocolo 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.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual las conductas que se describen a continuación:

#### **Conductas verbales:**

- Supuestos de insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para la actividad sexual;
- Flirteos ofensivos;
- Comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos;
- Llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados.
- Bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

### **Conductas no verbales:**

- Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos.
- Cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.

### **Comportamientos Físicos:**

- Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo e innecesario.

### **Acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual**

Entre los comportamientos constitutivos de acoso sexual puede diferenciarse el acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual que consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, la persona acosadora será aquella que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

### **Acoso sexual ambiental**

En este tipo de acoso sexual la persona acosadora crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Pueden ser realizados por cualquier miembro de la empresa, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo.

## **DEFINICIÓN Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO**

---

### **Definición de 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.

Todo acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio.

Para apreciar que efectivamente en una realidad concreta concurre una situación calificable de acoso por razón de sexo, se requiere la concurrencia de una serie de elementos conformadores de un común denominador, entre los que destacan:

- a) Hostigamiento, entendiendo como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
- b) Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibida subjetivamente por esta como tal.

- c) Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.
- d) Que no se trate de un hecho aislado.
- e) El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujeres o por circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar a ellas (embarazo, maternidad, lactancia natural); o que tienen que ver con las funciones reproductivas y de cuidados que a consecuencia de la discriminación social se les presumen inherentes a ellas. En este sentido, el acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, por ejemplo, un trabajador hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o dependientes.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

### **Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo**

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente o limitativo, las que siguen son una serie de conductas concretas que, cumpliendo los requisitos puestos de manifiesto en el punto anterior, podrían llegar a constituir acoso por razón de sexo en el trabajo de producirse de manera reiterada.

### **Ataques con medidas organizativas**

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

### **Actuaciones que pretenden aislar a su destinatario o destinataria**

1. Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros y compañeras (aislamiento).
2. Ignorar la presencia de la persona.
3. No dirigir la palabra a la persona.

4. Restringir a compañeras y compañeros la posibilidad de hablar con la persona.
5. No permitir que la persona se exprese.
6. Evitar todo contacto visual.
7. Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).

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

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

#### **Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional**

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

### **DEFINICIÓN Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO PSICOLÓGICO O MORAL**

---

#### **Definición de acoso psicológico**

El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo, en su NTP 854 define el acoso psicológico en el trabajo como “La 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 actúan frente aquella/s 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. “

Se entiende como una situación en la que un empleado o grupo de empleados ejercen una violencia psicológica extrema, abusiva e injusta de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, sobre otro empleado o empleados, en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima, destruir su reputación, minar su autoestima, perturbar el ejercicio de sus labores, degradar deliberadamente las condiciones de trabajo del agredido/s, y lograr que finalmente esa persona o personas abandonen su puesto de trabajo, produciendo un daño progresivo y continuo a su dignidad.

Se dirige frente a un trabajador, un subordinado, aunque también puede ser contra otros compañeros de trabajo o incluso contra un superior jerárquico, si bien lo más habitual es frente a un subordinado.

Producida la conducta antes tipificada, corresponde a cada persona determinar el comportamiento que le resulte inaceptable y ofensivo, y así debe hacerlo saber al acosador/a, por sí o por terceras personas de su confianza y en todo caso, puede utilizar el procedimiento que para estos fines se establecen en este protocolo.

### **Formas de expresión del MOBBING**

De la definición anterior se deduce la existencia de dos partes enfrentadas entre las que se puede diferenciar, por una parte, a los “hostigadores” con comportamientos y actitudes hostiles, activas, dominadoras y, por otra, al agredido con actitudes y comportamientos de tipo reactivo o inhibitorio.

La expresión de las situaciones de hostigamiento psicológico hacia un individuo se manifiesta de muy diversas maneras, a través de distintas actitudes y comportamientos.

#### **Acciones contra la reputación o la dignidad personal del afectado**

Por medio de la realización de comentarios injuriosos contra su persona, ridiculizándolo o riéndose públicamente de él, de su aspecto físico, de sus gestos, de su voz, de sus convicciones personales o religiosas, de su estilo de vida, etc...

#### **Acciones contra el ejercicio de su trabajo**

Encomendándole trabajo en exceso o difícil de realizar cuando no innecesario, monótono o repetitivo, o incluso trabajos para los que el individuo no está cualificado, o que requieren una cualificación menor que la poseída por la víctima (shunting); o, por otra parte, privándole de la realización de cualquier tipo de trabajo; enfrentándole a situaciones de conflicto de rol (negándole u ocultándole los medios para realizar su trabajo, solicitándole demandas contradictorias o excluyentes, obligándole a realizar tareas en contra de sus convicciones morales, etc.).

#### **Acciones que comprenden una manipulación de la comunicación o de la información con la persona afectada que incluyen una amplia variedad de situaciones**

Manteniendo al afectado en una situación de ambigüedad de rol (no informando sobre distintos aspectos de su trabajo, como sus funciones y responsabilidades, los métodos de trabajo a realizar, la cantidad y la calidad del trabajo a realizar, etc., manteniéndole en una situación de incertidumbre); haciendo un uso hostil de la comunicación tanto



explícitamente (amenazándole, criticándole o reprendiéndole acerca de temas tanto laborales como referentes a su vida privada) como implícitamente (no dirigiéndole la palabra, no haciendo caso a sus opiniones, ignorando su presencia,...); utilizando selectivamente la comunicación (para reprender o amonestar y nunca para felicitar, acentuando la importancia de sus errores, minimizando la importancia de sus logros,...).

### **Acciones que afectan a la salud física y psíquica de la persona**

Realizando amenazas y agresiones físicas, amenazas verbales o por escrito, gritos e insultos, llamadas telefónicas atemorizantes.

Provocando a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente. Ocasionar intencionalmente gastos para perjudicar a la persona. Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias. Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud. Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional. Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.

Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico. Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner mote, etc. Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida, privada, etc.

---

## **MEDIDAS PREVENTIVAS**

---

Para prevenir y evitar las situaciones de Acoso en el trabajo LOAD, S.L. divulgará este Protocolo a través de:

- La Intranet de LOAD, S.L.
- Correo electrónico a todos los miembros de la organización.
- Cualquier otro medio que sirva para dicho objetivo.

LOAD, S.L. propiciará la formación específica de todos los miembros de su organización sobre acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso psicológico. Especialmente, LOAD, S.L. proporcionará la formación adecuada a aquellos miembros de su organización que tengan alguna competencia en los procedimientos de denuncia de estas conductas.

Además, LOAD, S.L. se compromete a fomentar el respeto y la consideración entre todos sus colaboradores, promoviendo jornadas y charlas específicas en la materia, elaborando material informativo y realizando cualquier acción que estime necesaria para el cumplimiento de los fines de este Protocolo.



Este Protocolo será actualizado con la periodicidad que proceda, con el objetivo de que todos los miembros de LOAD, S.L. se conciencien y se responsabilicen en ayudar a garantizar un entorno de trabajo en el que se respete la dignidad de todas las personas de la organización.

### **Información y Sensibilización:**

Lanzar una campaña explicativa para enseñar cómo se puede detectar una situación de acoso e informar sobre los derechos y los recursos con que cuentan los empleados:

- Correo electrónico.
- Cualquier otro medio que sirva para dicho objetivo.

### **Formación:**

LOAD, S.L. propiciará la formación específica de todos los miembros de su organización sobre acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso psicológico.

Especialmente, proporcionará la formación adecuada a aquellos miembros de su organización que tengan alguna competencia en los procedimientos de denuncia de estas conductas.

## **COMPROMISO DE LOAD, S.L. EN LA GESTIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO**

Con el presente protocolo, LOAD, S.L. manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de acoso laboral, sexual y por razón de sexo.

Al adoptar este protocolo, (LOAD, S.L.) quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso laboral, sexual y por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en su organización, sea personal propio o procedente de otras empresas, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquellas que realizan voluntariado.

Asimismo, (LOAD, S.L.) asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a las empresas a las que desplace su propio personal, así como a las empresas de las que procede el personal que trabaja en (LOAD, S.L.)

Así, la obligación de observar lo dispuesto en este protocolo se hará constar en los contratos suscritos con otras empresas.

Cuando la presunta persona acosadora quede fuera del poder dirección de la empresa y, por lo tanto, (LOAD, S.L.) no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la empresa competente al objeto de que solucione el problema y, en su caso, sancione a la persona responsable, advirtiéndole que, de no hacerlo, la relación mercantil que une a ambas empresas podrá extinguirse.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso laboral, sexual o por razón de sexo que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

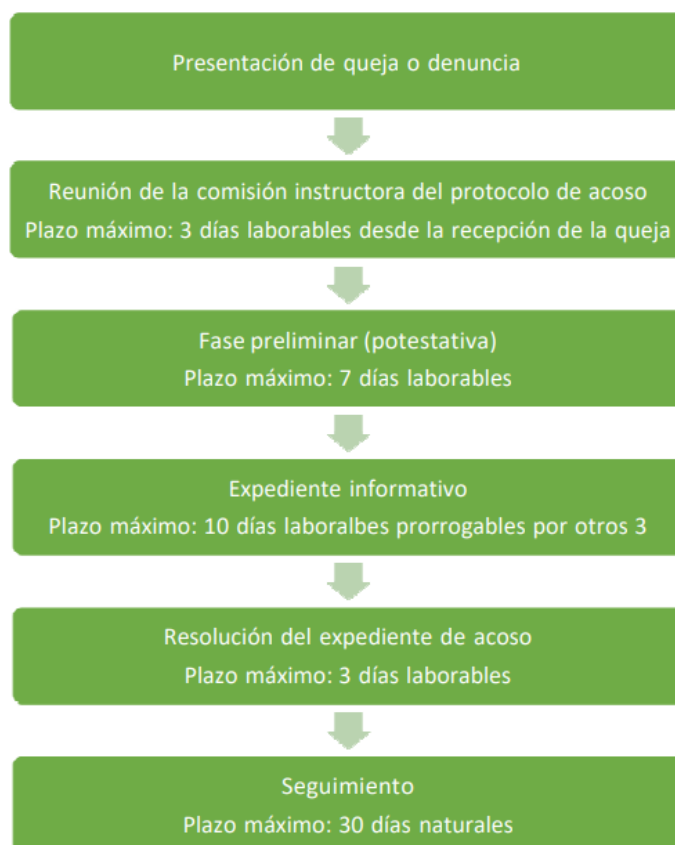
- a) En el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- b) En los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- c) En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- d) 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);
- e) En el alojamiento proporcionado por la persona empleadora.
- f) En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo

***Este protocolo da cumplimiento a cuanto exigen los artículos 46.2 y 48 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el RD 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.***

## EL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

---

De manera esquemática las fases y plazos máximos para llevar a cabo el procedimiento de actuación son las siguientes:



### PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA

---

El procedimiento será ágil y rápido, otorgándole credibilidad, garantizando la protección del derecho a la intimidad y confidencialidad de las personas afectadas y la no explicación repetida de los hechos por parte del acosado, salvo que sea estrictamente necesario. Asimismo, se protegerá la seguridad y la salud de la víctima.

Para ello, las partes firmantes acuerdan la creación de la figura de dos “asesores/as confidenciales”, cuya misión será la de canalizar las quejas y denuncias que por acoso, en cualquiera de sus manifestaciones, se produzcan, actuando con el trabajador/a, o en su lugar, con autorización expresa de éste, para tratar de llegar a una solución del conflicto.

A este fin, se le conceden a los asesores/as facultades suficientes para dirigirse a cualquier empleado de la empresa, con independencia de su nivel jerárquico en la misma, con el objeto de obtener la información necesaria para la resolución amistosa del conflicto.

Estos asesores serán Antonio Carlos Guerra García con DNI: 25665201F como representantes de la empresa (LOAD, S.L.) y Antonio J. Palomo Palomo con DNI: 33390187Y como representante de los trabajadores de la empresa (LOAD, S.L.)

En caso necesario se creará una Comisión de Seguimiento de situaciones de supuesto acoso en el trabajo, que estará formada por:

- Antonio Carlos Guerra García con DNI: 25665201F como representantes de la empresa (LOAD, S.L.)
- Antonio J. Palomo Palomo con DNI: 33390187Y como representante de los trabajadores de la empresa (LOAD, S.L.)

Esta comisión se reunirá, en todo caso, una vez al año, dentro del primer trimestre natural, a fin de evaluar las incidencias del año anterior. Asimismo podrá ser convocada por los asesores, cuando lo estime conveniente, o a petición de cualquiera de los miembros de la Comisión.

Cualquier trabajador/a que entienda que las conductas de que está siendo objeto pueden ser constitutivas de supuesto acoso, tanto moral como sexual:

1º Se dirigirá a través del medio que estime oportuno a cualquiera de los “asesores/as confidenciales”, bien directamente, o bien, a través de un representante sindical, o de cualquier otro trabajador.

2º Una vez que los asesores/as tengan conocimiento del problema planteado, recabarán por escrito y convenientemente firmada la denuncia efectuada por el trabajador/a.

3º Haciendo uso de las facultades que mediante este protocolo se les conceden, tratarán de obtener una resolución adecuada del conflicto planteado, que deberán aceptar las partes implicadas en el mismo, manifestándose por escrito.

4º Si no se consiguiera una resolución, persistiendo la denuncia, los asesores/as procederán a trasladarla a la Comisión de Seguimiento adjuntando a la misma la información obtenida por ellos, así como un informe de las gestiones efectuadas para tratar de lograr dicha solución. Si persiste la situación se informará a la dirección en su totalidad.

5º La Dirección, en caso de darse por probados los hechos, procederá a establecer las medidas recogidas en su convenio colectivo, llegan incluso al despido disciplinario del causante así como a la comunicación a la Autoridad Laboral.

## CONFIDENCIALIDAD Y PROTECCIÓN DE LOS AFECTADOS

Se pretende que el procedimiento sea lo más ágil y eficaz posible, y que se proteja en todo caso la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas; asimismo, se procurará la protección suficiente de la víctima en cuanto a su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que puedan derivarse de la situación, atendiendo muy especialmente a las circunstancias de trabajo en que se encuentre el/la presunto/a acosado/a.

A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto al denunciante, a la víctima- quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo-, como al denunciado/a, cuya culpabilidad no se presumirá. Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán obligación de confidencialidad, y quedarán identificadas en el expediente.

## INVESTIGACIÓN

La empresa (LOAD, S.L.) tratará cada caso de manera individualizada, y velará para que las personas afectadas sean escuchadas y apoyadas en todo momento, ya que podrían estar pasando por momentos delicados, incluso de aislamiento.

Para ello, se podrá llevar a cabo entrevistas u otras técnicas de investigación con cualquiera de los implicados, testigos, o terceras personas que se considere puedan aportar información útil.

El objetivo principal de la entrevista es conocer en qué situación se encuentran las personas afectadas y, entre otras cuestiones:

- Si existe o ha existido acoso en el trabajo, y de qué características, por qué motivo, fase en la que se encuentra, etc.
- Quién o quiénes consideran que están practicando esta situación de acoso y qué relación jerárquica existe.
- En qué situaciones se materializa el acoso. Si se lleva a cabo en presencia de otros compañeros o compañeras y, si ese es el caso, cómo han reaccionado.
- Si el caso ha sido puesto en conocimiento de algún superior jerárquico, de qué manera (verbalmente o por escrito) y qué tipo de respuesta se ha obtenido.
- En qué medida la situación ha afectado a la salud de la persona, incluyendo si ha necesitado ayuda de un especialista o ha estado de baja en los últimos meses y por qué causa.
- Si los otros compañeros tienen o han tenido problemas similares, solicitándoles información complementaria.
- Las entrevistas se regirán en todo caso por las siguientes normas:
- En caso de decidirse la celebración de una entrevista conjunta con la persona acosada y denunciada, ésta sólo tendrá lugar con el permiso expreso de ambos.

- Si cualquier parte solicita una reunión o entrevista, se le concederá.
- Todos los implicados tendrán derecho a ser asistidos en todo momento por representantes o asesores.

## ELABORACIÓN DEL INFORME

---

Con el fin de elaborar un informe lo más completo posible del proceso de investigación, la empresa recabará las pruebas que considere necesarias, incluyendo:

- Testimonios de afectados, implicados, testigos, etc.
- Declaraciones por escrito (para lo que pueden servir correos electrónicos corporativos).
- Informes de los especialistas que tratan al afectado (en cuyo caso se recabará la autorización expresa y por escrito del interesado).
- Cualquier otra evidencia que aporte información útil al proceso.

El informe incluirá, como mínimo, la siguiente información:

- Antecedentes del caso (resumen de argumentos planteados por los implicados).
- Resumen de las intervenciones realizadas por (LOAD, S.L.) y de las pruebas obtenidas.
- Resumen de los principales hechos.
- Conclusiones y medidas propuestas.

## PROTECCIÓN DE LA SALUD DE LOS MIEMBROS DE (LOAD, S.L.)

---

(LOAD, S.L.) adoptará las medidas correctoras que le parezcan pertinentes en relación con las situaciones de acoso, para garantizar el derecho a la protección de la salud de los miembros de su organización. Algunas de estas medidas pueden ser:

- Ayuda psicológica para la persona afectada.
- Apoyo a la persona afectada para su total restablecimiento en su puesto de trabajo o en otro diferente.
- Garantizar que en el ámbito de la organización no se produzcan represalias contra las personas que denuncien o sean denunciadas, ni tampoco contra las que atestigüen, colaboren o participen en las investigaciones de acoso laboral, sexual y por razón de sexo.

## DISPOSICIONES VARIAS

---

### **Protección de las víctimas**

En el caso de que se determine la existencia de supuesto acoso, en cualquiera de sus modalidades, y la sanción impuesta al acosador no conlleve su salida de (LOAD, S.L.) se tomarán las medidas oportunas para que el acosador y la víctima no

convivan en el mismo entorno de trabajo, siempre que esto sea posible. En estas medidas –que no podrán suponer ni mejora ni detrimento de sus condiciones contractuales- tendrá preferencia de trato la persona acosada.

### **Falsas denuncias**

En el caso de que se determinara que existe mala fe de la denuncia, se adoptarán las medidas disciplinarias correspondientes.

### **Represalias**

Si se produjeran represalias o actos de discriminación sobre la persona denunciante, la víctima u otras personas involucradas en el proceso, se haya determinado o no la existencia del acoso, en cualquiera de sus modalidades, se adoptarán también las medidas disciplinarias correspondientes.

### **Protección de datos**

La divulgación no autorizada de datos de cualquiera de los procedimientos que se investiguen tendrá la consideración de incumplimiento contractual susceptible de sanción disciplinaria.

## **CONCLUSIONES**

---

A modo de conclusión, y con el fin de incidir en los puntos de mayor relevancia del Protocolo, se resumen a continuación los principios que deben regir en todo momento en esta materia:

- La empresa (LOAD, S.L.) no tolerará ningún tipo de acoso en el trabajo.
- Todos los miembros de (LOAD, S.L.) tienen la responsabilidad de colaborar en garantizar un entorno de trabajo en que se respete la dignidad, y todos aquéllos con personas a su cargo tendrán específicamente encomendada la labor de procurar que no se produzca ningún tipo de acoso en su ámbito de organización.
- En casos de denuncia, se actuará con la debida discreción en orden a preservar la dignidad y la intimidad de todos los implicados.
- Las denuncias y quejas se realizarán por escrito, no podrán ser anónimas y serán investigadas y analizadas sin dilaciones indebidas, de forma ágil y fiable.
- Todas las personas afectadas serán escuchadas y apoyadas en todo momento.
- Todos los involucrados tendrán un trato imparcial, y no se presumirá la



culpabilidad del denunciado.

- Las denuncias se sustentarán en información fiable y detallada.
- Las acusaciones falsas y las represalias no se tolerarán, y podrán ser objeto de medidas disciplinarias.

Se protegerá ante todo la seguridad y la salud de las personas, para lo que podrán adoptarse las medidas que se consideren oportunas en cada caso.

La dirección de (LOAD, S.L.) adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes:

- Evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa.
- Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.
- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente al acoso laboral, sexual y por razón de sexo, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.

## **DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR**

---

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor a partir de su comunicación a la plantilla de la empresa a través del correo electrónico o cualquier otro medio que sirva para dicho objetivo y manteniéndose vigente de forma continua hasta fin de la actividad empresarial.

No obstante, será necesario llevar a cabo una revisión y adecuación del protocolo, en los siguientes casos.

- En cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de reorientar el cumplimiento de sus objetivos de prevención y actuación frente al acoso laboral, sexual y por razón de sexo

- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legal y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa y ante cualquier incidencia que modifica de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización.
- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación por razón de sexo o sexual o determine la falta de adecuación del protocolo a los requisitos legales reglamentarios.

**FIRMA DEL REPRESENTANTE DE LA EMPRESA / FIRMA DEL REPRESENTANTE DE LOS TRABAJADORES**

Firmado.- <b>Carlos Guerra García</b>
Fecha <u>Málaga 01 de marzo de 2023</u>

Firmado.-
Fecha _____

**ENTERADO POR PARTE DEL EMPRESARIO**

Firmado.-
Fecha _____

**RELACIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LOAD SL**

<b>Nombre</b>	<b>DNI</b>
ANTONIO CARLOS GUERRA GARCIA	25665201F
ALBERTO VIÑOLO MARTIN	25735411K
ANTONIO PALOMO PALOMO	33390187Y
MARIA KLEIN GOMEZ	X2109541G
CARLOS NÚÑEZ CASTAÑO	X0652689H
MARIA C. JIMENEZ SÁNCHEZ	25095034X
FRANCISCO VILLEGAS ROMERO	33375037J
JUAN IGNACIO SERRANO ATENCIA	25694978E
ADRIAN BAQUERA SANCHEZ	26818549C
SALVADOR LUQUE MOLINA	26834947L
JUAN DANIEL GARCIA NAVAS	78981997C
ANTONIO PAREJA CASTILLO	53689204M
EVA MORILLO RUFO	53028534X

# ANEXO I MODELO DE QUEJA O DENUNCIA EN LA EMPRESA

## (LOAD, S.L.)

---

### I. Persona que informa de los hechos

Persona que ha sufrido el acoso:

Otras (Especificar):

### II. Datos de la persona que ha sufrido el acoso

Nombre:

Apellidos:

DNI:

Puesto:

Tipo contrato/Vinculación laboral:

Teléfono:

Email:

Domicilio a efectos de notificaciones:

### III. Datos de la persona agresora

Nombre y apellidos:

Grupo/categoría profesional o puesto: Centro de trabajo:

Nombre de la empresa:

### IV. Descripción de los hechos

Incluir un relato de los hechos denunciados, adjuntado las hojas numeradas que sean necesarias, incluyendo fechas en las que tuvieron lugar los hechos siempre que sea posible:

### V. Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (indicar cuales)

## V. Solicitud

Se tenga por presentada la queja o denuncia de acoso (INDICAR SI ES SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO) frente a (IDENTIFICAR PERSONA AGRESORA) y se inicie el procedimiento previsto en el protocolo:

Localidad y fecha:

Firma de la persona interesada:

**A la atención de la persona instructora del procedimiento de queja frente al acoso laboral, sexual y por razón de sexo en la empresa (LOAD, S.L.)**

# ANEXO II. ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO. DIARIO DE INCIDENTES.

## AUTORES:

Ramón Ferrer Puig UNIVERSITAT DE BARCELONA

Manuel Fidalgo Vega

CENTRO NACIONAL DE CONDICIONES DE TRABAJO

Yolanda Gallego Fernández  
MC MUTUAL

Ramona García Maciá DEPARTAMENT DE SALUT CATALUNYA

Clotilde Nogareda Cuixart

CENTRO NACIONAL DE CONDICIONES DE TRABAJO

Gabriel Pérez Zambrana  
MC PREVENCIÓN



Septiembre 2010  
NIPO: 792-10-032-5

## PRESENTACIÓN

El objetivo del **diario de incidentes** es identificar la posibilidad de estar siendo objeto de Acoso Psicológico en el Trabajo (APT).

Se entiende por APT<sup>1</sup>:

La 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 actúan frente aquella/s 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.

Con este instrumento, la propia persona que puede estar sufriendo esta situación define los diferentes acontecimientos que identifica como conflictivos con otras personas de su entorno laboral, susceptibles de generar acoso.

El uso de este diario puede contribuir en la búsqueda de soluciones preventivas y estrategias de afrontamiento, conjuntamente con el apoyo profesional especializado, o bien puede ayudar a descartar la posibilidad de ser objeto de acoso.

Sin embargo, no se trata de un instrumento que indique de forma inequívoca la existencia de una situación de APT. Ya desde el principio, se recomienda acudir al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales (SPRL) de la empresa o institución, o bien al personal delegado de prevención, para consultar cualquier situación que percibamos como susceptible de ser clasificada como acoso. Si existe en la empresa un protocolo o procedimiento de actuación en casos de APT, se recomienda su seguimiento.

Hay que resaltar, y debe tenerse siempre presente en todo lo que concierne a las situaciones que se presentan en este texto que, tanto el SPRL como los demás agentes de la organización preventiva de la empresa, tienen el **deber y el compromiso de mantener la confidencialidad** sobre todos los elementos y personas tratados por instrumentos como éste.

---

<sup>1</sup> NTP 854 Acoso psicológico en el trabajo: definición. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. 2010.





## ¿En qué puede ayudarnos este diario?

Está demostrado que cuando somos víctimas o incluso testigos, de situaciones violentas, con el paso del tiempo tendemos a alterar o modificar los elementos que componen su recuerdo: *la memoria de los hechos*. Incluso llegan a olvidarse, parcial o totalmente. Por ello, es muy importante hacer constar, lo antes posible, cualquier tipo de comportamiento que nos haya afectado, nos haya resultado ofensivo, etc.: *los hechos estarán más frescos en la memoria*. Es así mismo fundamental anotar todas las circunstancias que lo rodearon, antes de que haya transcurrido más de un día desde que se produjeron o iniciaron.

Conviene diferenciar los comportamientos recibidos por parte de clientes, pacientes, alumnos, proveedores, etc., es decir “personal externo” a la empresa o institución, de los originados por parte del personal de la propia organización. Aunque en el primer caso se trate de insultos, amenazas, etc., éstas deben ser comunicadas al personal de prevención de la propia empresa o institución, pero no incluidas en los comportamientos tratados por este diario de incidentes.

También conviene diferenciar las conductas de acoso de aquellos conflictos, discrepancias, discusiones, diferencias de opinión, etc., que puedan surgir tanto de cuestiones relativas a las tareas (procedimientos de trabajo, etc.) como a las respectivas aficiones, gustos y preferencias (políticas, deportivas, etc.) y lleven a comportamientos que podrían etiquetarse como “molestos”, pero que no pueden ser considerados APT.

Finalmente, se ha observado en los últimos años, a raíz de la creciente divulgación de este fenómeno, ciertas personas que pretenden utilizar supuestas situaciones de acoso o magnificar comportamientos discrepantes en su interacción social en la empresa, de forma interesada.

En resumen, el uso de este diario puede ser útil para el personal de la empresa o institución, así como para la propia organización que lo incorpore.

**1**

**ANOTA** en el Diario de incidentes (página 5) las conductas de violencia psicológica ocurridas.

**2**

**COMPRUEBA** cuando estas conductas pueden ser indicativas de Acoso Psicológico en el Trabajo.

**3**

**ACUDE** con el Diario de incidentes al SPRL o al personal delegado de prevención de tu empresa o institución.



## ¿Cómo usar el diario de incidentes?

Si por parte de alguna/s persona/s en tu empresa o institución crees que se han generado acciones o comportamientos de violencia psicológica hacia ti (ver tipos descritos en la **Tabla 1**), y cada vez que creas que se ha generado una nueva acción o repetido una anterior, rellena todas las casillas de una de las filas de la tabla que hallarás en la página siguiente, teniendo en cuenta lo que se indica a continuación:

- ✓ **Fecha:** Día en que se produce la acción o comportamiento. Si se producen diversas acciones o comportamientos en un mismo día, utiliza una fila para cada ocasión.
- ✓ **Hora:** Hora en la que se produce la acción o comportamiento.
- ✓ **Tipo/s de conducta/s:** En la definición se habla de “exposición a conductas de violencia psicológica”. *¿Qué es una conducta psicológicamente violenta?:* En la **Tabla 1** se especifican una serie de ejemplos. Indica en la columna del diario de incidentes el/los número/s correspondiente/s (puedes anotar más de un número).
- ✓ **Lugar:** Anota dónde se han dado estas conductas (ver **Tabla 2**).
- ✓ **Quién/es hacen conducta:** Anota quién/es llevan a cabo la acción. Se aconseja seguir las siguientes instrucciones:
  - Para rellenar esta columna, debes elaborar una lista codificada de personas.
  - A cada persona que haya generado un comportamiento de acoso le asignarás un número.
  - Guarda la lista aparte, en lugar seguro (en casa, por ejemplo).
  - Cada vez que una de las personas de la lista actúe de forma ofensiva hacia ti, anota su número en esta casilla.
  - Si se trata de varias personas actuando conjunta o consecutivamente, se anotarán sus respectivos números.
- ✓ **Personas presentes:** Se refiere a otras personas presentes cuando tuvo lugar la acción, que no colaboran en ella y se mantienen como testigos silenciosos o bien intentan “ponerse de nuestro lado”. Procede como en la ocasión anterior, usando el listado codificado, y asigna un número a las personas que, aunque no hayan participado de forma activa en el suceso, estaban presentes.
- ✓ **Otras personas afectadas:** Otras personas presentes cuando tuvo lugar la acción y que también se vieron afectadas por ella. Procede como en la ocasión anterior, mediante un listado codificado.
- ✓ **Qué hago:** Comportamiento que has adoptado durante y después de la acción. Anota el comportamiento según el listado de la **Tabla 3**.
- ✓ **Cómo me afecta:** Valora, de 0 a 10, hasta qué punto te ha afectado la situación. Ayúdate considerando las opciones presentadas en la **Tabla 4**.

Fecha	Hora	Tipo/s conducta	Lugar	Quién/es hacen conducta	Personas presentes	Otras personas afectadas	Qué hago	Cómo me afecta
dd/mm/aa	hh:mm	Tabla 1	Tabla 2	Código personal	Código personal	Código personal	Tabla 3	Tabla 4

### RECUERDA:

---

1. Después del hecho, anota lo antes posible la información para no olvidar ningún detalle.
2. Si se producen diversas acciones o comportamientos en un mismo día, utiliza una fila para cada ocasión.
3. Las Tablas 1, 2, 3 y 4 las encontrarás en la página siguiente.
4. En las columnas donde se hace referencia a personas concretas, debes utilizar un código identificativo que tendrás anotado en una lista junto con el nombre de la persona. Guarda esta lista en lugar seguro (en casa, por ejemplo).

TABLA 1: TIPO DE CONDUCTA	Código
Me hablan a gritos.	1
Me reducen responsabilidades, tareas, etc., sin justificación suficiente.	2
Abuso de autoridad (no me dejan hacer mi trabajo, fijan objetivos inalcanzables en mi trabajo, reducen excesivamente los plazos para llevar a cabo mis tareas, me intimidan o amenazan con degradación, despido, traslado, etc.).	3
Criticán constante o excesivamente mi trabajo. Me descalifican. Juzgan mi labor de forma ofensiva.	4
Supervisión excesiva: a mi trabajo, horarios, etc.	5
Me excluyen de reuniones de trabajo, encuentros sociales relacionados con el trabajo, etc. (descansos, comidas, cenas, etc.).	6
Me culpan de situaciones de las que no soy responsable.	7
Se burlan, mofan o difunden comentarios maliciosos sobre mí, incluyendo cuestiones ajenas a mi trabajo.	8
Rechazan peticiones razonables de festivos, gestiones fuera de la empresa, etc.	9
No me saludan, ni me dirigen la palabra. Se comportan como si no existiera, etc.	10

TABLA 2: LUGAR	Código
En mi puesto de trabajo (aislado).	1
En el puesto de trabajo de otra persona.	2
En el puesto de trabajo-despacho-sala compartido con otros compañeros/as.	3
En la sala de reuniones.	4
En la sala de descanso o en lugares de paso.	5
Fuera del ámbito laboral (bar, calle, restaurante, etc.).	6

TABLA 3: QUÉ HAGO	Código
No hago nada, no respondo, me inhibo o me voy a otro lugar.	1
Intento responder/dialogar, pero continúan o incrementan la intensidad de la conducta.	2
Respondo/dialogo, y finaliza la conducta.	3
Respondo vehementemente y la situación se convierte en una disputa abierta.	4
Comento a superiores, iguales o subordinados la situación (o a delegados prevención, SPRL, etc.).	5

TABLA 4: CÓMO ME AFECTA	Código
Me molesta, pero no siento cambios en mi estado de ánimo.	1-2
Me molesta y noto que me he alterado ligeramente.	3-4
Me he alterado, pero en menos de dos horas vuelvo a mi estado de ánimo habitual.	5-6
Me he alterado y tardo más de un día en no recordar constantemente el hecho.	7-8
Me he alterado mucho. Recuerdo constantemente el hecho, y ha afectado mi estado de ánimo fuera de la empresa. A veces rememoro el momento, incluso en sueños.	9-10



## ¿Cómo sé que puedo estar sometido a APT?

El diario de incidentes es un instrumento que únicamente muestra indicios de poder ser víctima de APT. Para analizar la situación desde un punto de vista preventivo y determinar las medidas a adoptar, es necesario comunicar estos hechos al SPRL o al personal delegado de prevención de tu empresa o institución o, en caso de que exista, seguir lo indicado en el protocolo de actuación de APT. Se recomienda comunicarlo en los siguientes casos:

1. Llegar a las 6 entradas o filas en la tabla.
2. Presencia en la columna "Tipo/s de conducta" de las conductas 2, 3, 4, 6, 7,8 o 10.
3. Haber consignado como mínimo una afectación superior a 7.

Aún en el caso de no observar ninguna de las tres situaciones en los niveles indicados anteriormente, y recordando que el objetivo es prevenir la aparición de riesgos laborales, se recomienda así mismo la consulta (que recordamos tiene un carácter estrictamente confidencial) en el caso de que se haya rellenado aunque sólo sea una fila en la página de auto-registro.

**SI HA UTILIZADO ESTE "DIARIO DE INCIDENTES", USTED PUEDE AYUDAR A MEJORAR ESTAHERRAMIENTA  
CON SUS SUGERENCIAS Y COMENTARIOS. AGRADECEREMOS LOS REMITA A**

**[cnctergonomi@insht.meys.es](mailto:cnctergonomi@insht.meys.es)**

# ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO

## REFERENCIAS LEGALES

### CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA

#### Artículo 10.

1. La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley y a los derechos de los demás son fundamento del orden político y de la paz social.

#### Artículo 18.

1. Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen.
2. El domicilio es inviolable. Ninguna entrada o registro podrá hacerse en el sin consentimiento del titular o resolución judicial, salvo en caso de flagrante delito.
3. Se garantiza el secreto de las comunicaciones y, en especial, de las postales, telegráficas y telefónicas, salvo resolución judicial.
4. La Ley limitará el uso de la informática para garantizar el honor y la intimidad personal y familiar de los ciudadanos y el pleno ejercicio de sus derechos.

### ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

#### Artículo 4. Derechos laborales

2. En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho:

a) A la ocupación efectiva.

.....

e) Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

### LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

**Artículo 14.** En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo

#### Artículo 15. Principios de la acción preventiva

1. El empresario aplicará las medidas que integran el deber general de prevención previsto en el artículo anterior, con arreglo a los siguientes principios generales:

- a. Evitar los riesgos
- b. Evaluar los riesgos que no se puedan evitar
- c. Combatir los riesgos en su origen

.....

g. Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo

.....

i. Dar las debidas instrucciones a los trabajadores

## ACUERDO MARCO EUROPEO SOBRE ACOSO Y VIOLENCIA EN EL LUGAR DE TRABAJO

El respeto mutuo por la dignidad de los demás a todos los niveles dentro del lugar de trabajo es una de las características dominantes de las organizaciones con éxito. Por eso el acoso y la violencia son inaceptables.

La Unión Europea y las leyes nacionales definen el deber de los empleadores de proteger a los trabajadores contra el acoso y la violencia en el lugar de trabajo.

### 4. *Prevención, identificación y gestión de los problemas de acoso y violencia*

Concienciar y formar adecuadamente a jefes y de trabajadores puede reducir la probabilidad del acoso y la violencia en el trabajo.

Las empresas deben tener una declaración clara e inequívoca de que el acoso y la violencia no serán tolerados. Esta declaración especificará los procedimientos que se seguirán cuando se presenten los casos.