

PROCEDIMIENTO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO EN EL TRABAJO

PREPARADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Recursos Humanos IACS	Comité de Seguridad y Salud IACS	Comité de Dirección IACS

CONTROL DE MODIFICACIONES		
Modificación	Fecha	Descripción
00	09/10/2020	Primera versión.
01	04/10/2021	Ampliación del objeto y garantías y modificación del Comité.
02	21/01/2022	Modificación de definiciones según Plan de Igualdad.

ÍNDICE

1. DEFINICIONES.....	2
1.1. Acoso en el trabajo.....	2
1.2. Acoso laboral.....	2
1.3. Acoso discriminatorio	3
1.4. Acoso sexual	4
1.5. Acoso por razón de sexo.....	5
2. OBJETO.....	7
3. PREVENCIÓN DEL ACOSO EN EL TRABAJO	8
3.1. Compromiso del IACS.....	8
3.2. Evaluación de riesgos psicosociales.....	10
3.3. Elaboración de estrategias de sensibilización y formación frente al acoso en el trabajo ...	10
3.4. Evaluación y seguimiento del procedimiento	11
4. COMITÉ DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO EN EL TRABAJO	11
4.1. Composición.....	11
4.2. Suplencia.....	12
4.3. Formación e información	12
4.4. Asesoramiento externo	12
5. ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO EN EL TRABAJO	13
5.1. Derechos y garantías	13
5.2. Recomendaciones previas	14
5.3. Solicitud de intervención	14
5.4. Revisión inicial.....	15
5.5. Contradicción.....	15
5.6. Instrucción	16
5.6.1. Informe de conclusiones.....	16
5.7. Finalización.....	17
6. FLUJOGRAMA DEL PROCEDIMIENTO	18
7. ANEXOS	19

1. DEFINICIONES

1.1. Acoso en el trabajo

A efectos de este procedimiento, se utiliza el término acoso en el trabajo como concepto que engloba a todos los supuestos de acoso, integrados en las definiciones de acoso laboral, acoso discriminatorio, acoso sexual o acoso por razón de sexo, por producirse en el lugar de trabajo o en el contexto de la relación laboral. Se integran bajo este concepto con objeto de darles un tratamiento igual en todos los casos, teniendo en cuenta que muy habitualmente las conductas de acoso pueden incorporar elementos de varias de estas catalogaciones.

1.2. Acoso laboral

Se considera como acoso psicológico en el trabajo 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 jerárquica. Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud. Como ejemplo, algunas conductas consideradas como acoso laboral son:

- 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 asignados.
- Ocupación en tareas inútiles o que no tienen valor productivo. Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona.
- Acciones de represalia frente a personas que han planteado quejas, solicitudes de intervención o demandas frente a la organización, o frente a quienes han colaborado en ellas.
- Insultar o menospreciar repetidamente.
- Reprender reiteradamente, y especialmente delante de otras personas.
- Difundir rumores falsos sobre su trabajo o vida privada.
- Destruir la reputación personal o profesional de una persona mediante calumnias.
- Aislar a una persona y reducir sus posibilidades de expresarse o de comunicarse con sus superiores o compañeros.
- Cuestionar reiteradamente las aportaciones e instrucciones de trabajo de una persona, con el ánimo de desestabilizarla y restar su autoridad.
- Conductas despóticas reiteradas.
- Denegar arbitrariamente permisos o licencias a las que se tenga derecho.

Por ello, para que una conducta pueda ser calificada de acoso psicológico o moral (*mobbing*), se requerirá que se cumplan las condiciones de **intencionalidad, reiteración y duración en**

el tiempo. No tendrán, por tanto, la consideración de acoso psicológico aunque puedan constituir conductas reprobables o sancionables, según lo previsto en el Convenio Colectivo del IACS:

- Aquellas conductas que se producen desde una relación simétrica, no solo jerárquicamente, y definen un conflicto entre las partes en el ámbito de trabajo, bien sea de carácter puntual, en un momento concreto, temporal o permanente.
- Las acciones de violencia en el trabajo, directamente sancionables de acuerdo con el Convenio Colectivo del IACS.
- Presiones para aumentar la jornada o realizar determinados trabajos
- Conductas despóticas dirigidas indiscriminadamente a varios trabajadores.
- Ofensas puntuales y sucesivas dirigidas por varios sujetos sin coordinación entre ellos.
- Amonestaciones sin descalificar por no realizar bien el trabajo
- Conflictos personales y sindicales.

El acoso laboral no debe ser confundido con el acoso sexual, el acoso por razón de sexo o el acoso discriminatorio. Así, se entiende por acoso laboral toda conducta, práctica o comportamiento, realizada en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona trabajadora, a quién se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

1.3. Acoso discriminatorio

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de este protocolo constituye acoso discriminatorio cualquier comportamiento, verbal o físico, que suponga una conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la diversidad funcional, la identidad de género, 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. Cualquier orden de discriminar a las personas por las mismas razones se considerará, en todo caso, discriminación. El acoso discriminatorio reúne las mismas características que el acoso moral, atentar contra la dignidad de la persona, también contra la dignidad del trabajador y contra la integridad moral, tratarse de conductas reiteradas y frecuentes, crear un entorno intimidatorio degradante u ofensivo, y si es el caso, producir un daño en la salud de la persona. Algunos ejemplos de conductas que constituyen acoso discriminatorio son:

- Comportamientos, conductas o medidas organizativas que, motivadas por el origen racial o étnico, religión o convicciones, diversidad funcional, identidad de género, edad u orientación sexual de una persona, tienen efectos sobre el empleo o las condiciones de trabajo tales como exclusión, aislamiento, evaluación no equitativa del trabajo, asignación de tareas degradantes, sin sentido o por debajo de la capacidad profesional.
- Ridiculizar a la persona porque las tareas que asuma no se ajusten al rol o estereotipo cultural o social.

- Chistes o burlas que ridiculicen la nacionalidad, el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la diversidad funcional, la identidad de género, la edad, la orientación sexual, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social de una persona.
- Menospreciar el trabajo y la capacidad intelectual de las personas por las circunstancias mencionadas.
- Conductas de acoso por razón de convicciones, dirigidas a la representación sindical.

1.4. 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. Todo acoso sexual se considerará discriminatorio. 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. Puede ser realizados por cualquier miembro de la empresa, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo.

1.5. 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:

- Hostigamiento, entendiéndolo como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
- Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibida subjetivamente por esta como tal.
- Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.
- Que no se trate de un hecho aislado.
- 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.

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
 - Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
 - Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
 - No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes.
 - Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.
 - Asignar trabajos muy superiores o muy inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
 - Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
 - Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.
 - Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la acosada.
 - Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
 - Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.
- Actuaciones que pretenden aislar a su destinatario o destinataria
 - Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros y compañeras (aislamiento).
 - Ignorar la presencia de la persona.
 - No dirigir la palabra a la persona.
 - Restringir a compañeras y compañeros la posibilidad de hablar con la persona.
 - No permitir que la persona se exprese.
 - Evitar todo contacto visual.
 - Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).
- Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima

- Amenazas y agresiones físicas.
- Amenazas verbales o por escrito.
- Gritos y/o insultos.
- Llamadas telefónicas atemorizantes.
- Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
- Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.
- Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
- Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.
- 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, la diversidad funcional, poner mote, etc.
 - Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

2. OBJETO

El objeto de este procedimiento es establecer las medidas de prevención y actuación frente al acoso, en cualquiera de sus formas, en línea con las políticas de prevención de riesgos e igualdad del IACS. Se crea el Comité de Prevención y Actuación frente al Acoso en el Trabajo para la realización de estas tareas.

Para ello, se integra en este procedimiento el compromiso del IACS contra el acoso, las medidas preventivas y las correctivas ante las situaciones de acoso laboral.

Este procedimiento integra y adapta a las circunstancias y necesidades del IACS el Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, con objeto de asegurar el derecho de todas las personas que integran la organización a la protección a su dignidad en el trabajo.

3. PREVENCIÓN DEL ACOSO EN EL TRABAJO

Siguiendo los principios de la acción preventiva recogidos en el artículo 15 de la ley de Prevención de Riesgos Laborales, el primer objetivo a plantear al abordar la prevención de cualquier riesgo es intentar evitarlo, si ello es posible; y de no serlo, ha de evaluarse el riesgo existente y actuar sobre el origen de este, para procurar minimizarlo. Por ello, la actuación preventiva frente al acoso en el trabajo debe integrarse en todos los niveles de la organización y en todas las actividades realizadas.

3.1. Compromiso del IACS

El Instituto Aragonés de Ciencias de la Salud hace público su compromiso con el objetivo de fomentar y mantener un entorno de trabajo seguro y respetuoso con la dignidad, la libertad individual y los derechos fundamentales de todas las personas que integran nuestra organización.

De acuerdo con ese compromiso, declara que las actitudes de acoso laboral, acoso sexual y acoso por razón de sexo representan un atentado grave contra la dignidad de las personas y de sus derechos fundamentales.

Por lo tanto, el IACS se compromete a:

- No permitir ni tolerar bajo ningún concepto comportamientos, actitudes o situaciones de acoso en el entorno laboral.
- No ignorar las quejas, reclamaciones y solicitudes de intervención que se puedan producir en la organización.
- Recibir y tramitar de forma rigurosa y rápida, así como con las debidas garantías de seguridad jurídica, confidencialidad, imparcialidad y derecho de defensa de las personas implicadas, todas las quejas, reclamaciones y solicitudes de intervención que pudieran producirse.
- Garantizar que no se producirá ningún tipo de represalia ni contra las personas que formulen quejas, reclamaciones o solicitudes de intervención, ni contra aquellas que participen en su proceso de resolución.
- Sancionar a las personas que acosen en función de las circunstancias y condicionamientos de su comportamiento o actitud.

Para la consecución efectiva de este compromiso el IACS exige de todas y cada una de las personas que integran su organización, y en especial de aquellas que ocupan puestos directivos y de mandos intermedios, que asuman las siguientes responsabilidades:

- Tratar a todas las personas con las que se mantengan relaciones por motivos de trabajo con respeto a su dignidad y a sus derechos fundamentales.
- Evitar comportamientos, actitudes o acciones que son o puedan ser ofensivas, humillantes, degradantes, molestas, intimidatorias u hostiles.

- Actuar adecuadamente frente a esos comportamientos, actitudes o acciones: no ignorándolos, no tolerándolos, manifestando su desacuerdo, impidiendo que se repitan o se agraven, comunicándolos mediante la solicitud de intervención, así como prestando apoyo a las personas que los sufren.
- Toda persona está obligada a prestar atención y realizar, en su caso, las solicitudes de intervención pertinentes en el ámbito de su competencia.

Por su parte, el IACS se compromete a establecer las siguientes medidas para la prevención y actuación frente al acoso en el trabajo:

- Establecimiento y aplicación del procedimiento de prevención y actuación frente al acoso en el trabajo.
- Difusión y distribución entre todas las personas trabajadoras del procedimiento e información sobre el mismo.
- Realización de acciones formativas en materia de prevención del acoso laboral, el acoso sexual y del acoso por razón de sexo entre el personal directivo, mandos intermedios y personas designadas para la recepción, tramitación y resolución de las quejas, reclamaciones y solicitudes de intervención.
- Realización de acciones formativas, informativas y de sensibilización en materia de prevención del acoso laboral, el acoso sexual y del acoso por razón de sexo, y en particular de la existencia y funcionamiento de este procedimiento, a toda la plantilla de la entidad, así como al personal de nuevo ingreso.
- Diseño y distribución de folletos informativos en materia de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, dando a conocer las vías de resolución de estas situaciones, tanto en el ámbito de la entidad, como fuera de la misma.
- Designación de un equipo de personas, con formación específica en igualdad entre mujeres y hombres, prevención del acoso laboral, del acoso sexual y del acoso por razón de sexo y habilidades sociales para integrar el Comité de Prevención y Actuación frente al Acoso en el Trabajo que lleve a cabo la recepción, tramitación y resolución de las quejas, reclamaciones y solicitudes de intervención en esta materia.
- Establecimiento del Comité de Prevención y Actuación frente al Acoso en el Trabajo para el apoyo y asistencia a las personas que puedan sufrir estos comportamientos, compuesto por personas con la formación y aptitudes necesarias para el desempeño de esa labor.
- Inclusión de las medidas para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el plan de igualdad de la entidad.
- Realización de estudios de evaluación de riesgos psicosociales.
- Evaluación y seguimiento, con carácter periódico, del desarrollo, funcionamiento y efectividad del procedimiento de prevención y actuación frente al acoso en el trabajo.

 Instituto Aragonés de Ciencias de la Salud	PROCEDIMIENTO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO EN EL TRABAJO	Página 10
---	---	-----------

En el desarrollo e implantación de las diferentes actuaciones y medidas recogidas en el compromiso de la entidad se contará con la participación y colaboración de la representación legal del personal de la organización.

3.2. Evaluación de riesgos psicosociales

Las condiciones de trabajo pueden influir en la aparición de situaciones de acoso laboral. El conjunto de factores psicosociales debe ser evaluado metódicamente para identificar, evaluar y establecer medidas preventivas frente a aquellas. La organización del trabajo, como concepto que engloba el conjunto de los factores psicosociales, es objeto de estudio por la evaluación de riesgos psicosociales. La planificación preventiva que se produzca resultado de esta evaluación debe regirse por los siguientes principios:

- Respetar los criterios establecidos por la Ergonomía y la Psicología Aplicada para un diseño adecuado del trabajo.
- Diseñar y aplicar una adecuada política de evaluación y control de los riesgos psicosociales.
- El Servicio de Prevención propondrá y promoverá las acciones preventivas que correspondan en cada caso.

3.3. Elaboración de estrategias de sensibilización y formación frente al acoso en el trabajo

Se llevarán a cabo las siguientes actuaciones:

- El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales propondrá la inclusión en los planes anuales de formación acciones formativas dirigidas a trabajadores, personal directivo y delegados de prevención, entre otras, en áreas de prevención del acoso psicológico en el trabajo, gestión de conflictos, o mediación en situaciones conflictivas.
- Integrar los códigos éticos y los compromisos de la Administración, de forma transversal, en toda formación continua gestionada por el IACS, así como en la formación dirigida al personal de nueva incorporación.
- Elaborar documentos divulgativos sobre el riesgo psicosocial y las medidas preventivas y difundirlos de forma adecuada.
- Proporcionar información de la existencia del procedimiento a través del Portal del Empleado o por los medios que faciliten su difusión, tales como el manual de acogida.
- Comunicar oportunamente los integrantes del Comité y dar a conocer el procedimiento.
- Sensibilizar al personal directivo y a los mandos intermedios que dirijan equipos de trabajo en el papel clave que tienen en la gestión de conflictos, a través de acciones formativas y jornadas de sensibilización. La intervención temprana de los responsables directos en la gestión de situaciones conflictivas puede evitar que estas se agraven, enquisten o deriven en procesos mucho más destructivos.

Todas las medidas generales de prevención del acoso en el trabajo serán asimismo aplicables a la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Edición: 01	Fecha: 09/10/2020	Modificación: 02	Fecha: 21/01/2022
--------------------	--------------------------	-------------------------	--------------------------

Además, la Comisión de Igualdad o el Comité de Prevención y Actuación frente al Acoso en el Trabajo podrán proponer actuaciones específicas para la sensibilización, formación o, en general, la prevención del acoso sexual.

3.4. Evaluación y seguimiento del procedimiento

La dirección llevará cabo una actividad de seguimiento y registro de la actividad del Comité de Prevención y Actuación frente al Acoso en el Trabajo, asegurando la confidencialidad de los expedientes.

Resultado de esta evaluación, la dirección propondrá mejoras al Comité para mejorar la eficacia del procedimiento, mejorar la confianza en él y la eficacia para adoptar una solución real y efectiva en el menor plazo de tiempo.

4. COMITÉ DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO EN EL TRABAJO

Se crea el Comité de Prevención y Actuación frente al Acoso en el Trabajo. El Comité realizará autónomamente las tareas que el procedimiento le encomienda con diligencia y el debido sigilo y confidencialidad. En caso de que alguna de sus actividades requiera de autorización, será tramitada directamente por la Dirección-Gerencia.

La composición y suplentes del Comité será pública y comunicada al personal del IACS y de las organizaciones con que el IACS colabore. La comunicación será siempre de los datos de contacto nominativos de las personas que integren el Comité.

De este Comité, que tenderá a la paridad, no podrán formar parte personas que incurran en causa de abstención establecida en la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común. Estas personas no podrán ser parte afectada por la instrucción del procedimiento.

La composición y funcionamiento del Comité podrá ser modificada por acuerdo del mismo cuando personas de otras organizaciones se hayan visto involucradas en situaciones de acoso. En cualquier caso, deberán mantenerse en un nivel idéntico o superior las garantías establecidas por este procedimiento.

4.1. Composición

El Comité estará integrado siempre por cuatro personas. Con carácter general, serán:

- Una persona integrante del Servicio de Prevención Ajeno del IACS, especialista en Ergonomía y Psicosociología Aplicada.
- La persona encargada de la gestión de Recursos Humanos en el IACS.
- La persona encargada de la gestión de la Prevención de Riesgos Laborales en el IACS.
- Un/a delegado/a de prevención elegido/a de entre ellos.

4.2. Suplencia

Cuando una de las personas integrantes del Comité deba abstenerse del procedimiento por causa justificada, deberá ser suplida por otra para mantener la composición por cuatro personas.

La persona representante de los delegados de prevención siempre será sustituida por otra de entre aquellos. Con cada renovación del Comité de Seguridad y Salud, se elaborará la lista con el orden de suplencia. Si todos los delegados de prevención debieran abstenerse, se integrará en el Comité a la persona que, en ese momento, presida el Comité de Empresa.

En caso de abstención de las personas encargadas de PRL o RRHH, se establece el siguiente orden de suplencia:

- La persona responsable de Gestión Económico-Administrativa y RRHH.
- La persona responsable de la dirección del Área de Gestión.
- Otras personas designadas por la Dirección-Gerencia.

4.3. Formación e información

Las personas integrantes y suplentes del Comité, así como la Dirección-Gerencia, serán informadas de las responsabilidades y deberes que les asigna este procedimiento. Se registrará documentalmente, junto con su compromiso de confidencialidad y sigilo mediante el formulario del Anexo I.

Las personas que participen en el Comité deberán ser formadas suficientemente para el desarrollo de sus funciones.

4.4. Asesoramiento externo

Cuando, por la complejidad, la carga de trabajo, o la carencia de formación suficiente, las actividades a realizar por el Comité no puedan ser llevadas a cabo enteramente por sus integrantes, el Comité podrá requerir la incorporación al mismo, con voz y sin voto, de otras personas o personal externo. Las personas que se incorporen para realizar asesoramiento externo deberán ser, asimismo, informadas de sus funciones y responsabilidades y deberán cumplimentar idéntico compromiso de sigilo y confidencialidad.

El Comité podrá acordar la delegación de cualquiera de sus funciones, salvo las que requieran de acuerdo, en las personas que realicen asesoramiento externo.

La delegación de funciones deberá justificarse por la consideración de especialista de la persona asesora en psicología aplicada, resolución de conflictos, mediación o cualquier disciplina relacionada con las tareas a realizar.

	PROCEDIMIENTO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO EN EL TRABAJO	Página 13
---	--	---

5. ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO EN EL TRABAJO

5.1. Derechos y garantías

- Las personas afectadas por comportamientos susceptibles de ser constitutivos de algún tipo de acoso podrán solicitar la intervención del IACS y tendrán derecho a obtener respuesta por escrito a su solicitud de intervención, así como de todo lo actuado siguiendo el procedimiento.
- Las personas frente a cuyas conductas se solicite la intervención del IACS podrán contradecir los hechos referidos en la solicitud de intervención por escrito, formular las pruebas pertinentes y que su contradicción sea valorada e incluida en el expediente de la instrucción.
- Cuando la solicitud de intervención sea presentada por una persona no involucrada en la situación que se comunique (por ejemplo, cuando es comunicada por la persona responsable si ha recibido quejas) las actuaciones del IACS serán de oficio y solo se informará a la persona solicitante del trámite de la solicitud, pero no de su resolución.
- Todas las personas implicadas en el procedimiento deben buscar de buena fe el esclarecimiento de los hechos referidos en las solicitudes de intervención.
- Se garantiza la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el procedimiento, así como la igualdad de trato entre personas. El deber de confidencialidad de todas las personas participantes en el procedimiento abarca el contenido de las solicitudes de intervención presentadas, todas las actividades practicadas, el contenido de todas las pruebas o informes realizados, el estado de tramitación y las resoluciones que se adoptasen.
- Se garantiza el tratamiento reservado de toda la información relativa a las situaciones de acoso. Para todas las comunicaciones o actuaciones en el marco del procedimiento se prohíbe el uso de cuentas de correo genéricas, de medios o aplicaciones informáticas que no garanticen la privacidad de la información y la ubicación de la información en lugares de acceso general o no restringido exclusivamente a las personas establecidas por el procedimiento.
- La investigación y resolución de las situaciones planteadas en la solicitud de intervención, incluida la imposición de medidas provisionales y sanciones en su caso, se llevarán a cabo con la mayor celeridad y diligencia.
- La recopilación de información, cuando se requiera, se realizará con confidencialidad, sigilo y participación de las personas afectadas, con máxima sensibilidad y respeto a los derechos de las partes afectadas.
- Las indagaciones podrán incluir, entre otras, la recopilación de imágenes de las cámaras de seguridad o de correos y mensajes internos, cumpliendo siempre con los criterios de actuación y garantías del procedimiento.
- Se protegerá prioritariamente la salud de las víctimas y se les restituirá cualquier menoscabo de sus condiciones laborales que se hubiese producido como concreción del acoso.

Edición: 01	Fecha: 09/10/2020	Modificación: 02	Fecha: 21/01/2022
--------------------	--------------------------	-------------------------	--------------------------

- Se prohíben las represalias contra las personas que efectúen solicitudes de intervención, comparezcan como testigos o participen en una investigación sobre acoso, siempre que se haya efectuado de buena fe.
- En cualquier momento, por decisión justificada, la persona o personas que supuestamente hayan sufrido una situación de acoso podrán solicitar la suspensión o archivo de las actuaciones adoptadas en aplicación del procedimiento. El Comité, no obstante, podrá acordar que esta solicitud sea denegada cuando existan indicios de que se hubiera producido una situación de acoso y el IACS esté obligado a actuar de acuerdo con su compromiso.
- La aplicación de este procedimiento no impedirá en ningún caso la utilización, paralela o posterior, por parte de las personas implicadas, de las acciones legales oportunas, debiendo respetarse en tal caso las reglas generales de prejudicialidad.
- Si se hubiesen iniciado actuaciones, en caso de adoptar cualquier cauce procesal ofrecido por la legislación deberá comunicarlo para su suspenso hasta que se pronunciasen los Tribunales. Este suspenso no afectará a las medidas preventivas que se hubieran adoptado de forma cautelar.

5.2. Recomendaciones previas

- Evaluar si se produce una situación de acoso laboral o, por el contrario, no reúne las características de intencionalidad, reiteración y duración en el tiempo.
- En situaciones de acoso sexual o por razón de sexo no deben cumplirse, necesariamente, los requisitos de reiteración y duración en el tiempo.
- Es recomendable guardar todas las pruebas documentales relacionadas con los supuestos de acoso: mensajes, registros de llamadas, correos electrónicos u otros.
- Se debe realizar la solicitud de intervención al Comité considerando lo anterior siempre que se sufra, se tenga noticia, se vea o se sospeche que se esté produciendo una situación de acoso, incluso por quien no estuviera involucrado/a directamente.
- Se deben conocer los criterios de actuación y garantías de las actuaciones cuando se presenta la solicitud de intervención.
- Si se inician actuaciones, la persona solicitante puede elegir las personas de entre las que integran el Comité para la interlocución.

5.3. Solicitud de intervención

La persona presuntamente acosada, su representación legal, la representación del personal, los responsables de la persona o cualquiera que tuviera constancia de que pudiera estar produciéndose una situación de acoso deberá presentar la solicitud de intervención siguiendo el modelo del Anexo II. No se admitirán solicitudes anónimas.

La solicitud podrá dirigirse a cualquiera de las personas integrantes del Comité de Prevención y Actuación frente al Acoso en el Trabajo, pudiendo elegir también si y con cuáles de sus

integrantes quiere interlocución. Se deberá presentar en sobre cerrado o al correo electrónico que se especifique, que nunca será una dirección genérica.

Cuando todas las personas integrantes del Comité, excluyendo a las suplentes, puedan formar parte del contenido de la solicitud, la solicitud se dirigirá a la Dirección-Gerencia.

La persona integrante del Comité que reciba la solicitud deberá revisar su contenido y, si fuera necesario, podrá proponer subsanaciones a la persona solicitante. Si el contenido de la solicitud se adecúa a lo establecido, se convocará una reunión del Comité para la revisión inicial de la documentación presentada.

5.4. Revisión inicial

El Comité deberá reunirse en un plazo de 3 días naturales desde la recepción de la solicitud de intervención adecuadamente cumplimentada. El objeto de la reunión inicial será la admisión a trámite o desestimación motivada de la solicitud.

Las solicitudes de intervención desestimadas solo serán informadas a la persona solicitante y se remitirán a la Dirección-Gerencia para su archivo.

La admisión a trámite requerirá la adopción de las medidas preventivas necesarias de forma cautelar para proteger a la persona acosada. Estas medidas pueden incluir, entre otras, la medida de cambio de ubicación del puesto de trabajo o la adopción de teletrabajo.

El Comité también podrá acordar en la revisión inicial: si es necesario asesoramiento externo, la persona que asumirá el encargo de la instrucción, el reparto de las tareas de investigación, la programación de las mismas, los medios a utilizar y cualquier otra cuestión necesaria para llevar a cabo las tareas encomendadas.

El acuerdo de contar con asesoramiento externo deberá justificarse por la especialidad de la persona asesora en psicología aplicada, psicología organizacional, resolución de conflictos o disciplinas relacionadas. Contará con voz, pero no voto, en las reuniones del Comité, y podrán delegarse en esta persona las tareas de instrucción.

Se informará del estado de tramitación y contenido de la solicitud a la persona presuntamente acosada, a la persona cuya conducta pudiera tener la consideración de acoso en el trabajo y a la Dirección Gerencia.

En caso de que se hubieran nombrado testigos o sea necesaria la colaboración de terceras personas, estas deberán someterse al compromiso de confidencialidad con carácter previo a ser informadas y participar en el procedimiento.

5.5. Contradicción

La persona o personas frente a cuyas conductas se hubiera presentado la solicitud de intervención podrán formular un escrito de contradicción que formará parte del expediente y que deberá ser valorado por el Comité de Prevención y Actuación frente al Acoso en el Trabajo. Podrán, asimismo, aportar o indicar las pruebas o testigos que consideren pertinentes. Tendrá para ello un plazo de 48 horas desde que se le comunicase el inicio de la intervención y los hechos referidos en la misma.

5.6. Instrucción

El Comité deberá nombrar de entre sus integrantes un/a Instructor/a, que podrá ser un asesor externo, que deberá contar con formación suficiente para llevar a cabo dicho proceso. El resto de integrantes del Comité deberán asistirle.

La persona que lleve a cabo la instrucción realizará las tareas necesarias para la investigación de los hechos. Podrá aceptar o desestimar motivadamente las pruebas referidas en la solicitud de intervención o escrito de contradicción, y realizar entrevistas a cualquier persona que pueda aportar información, siempre que accediera al compromiso de confidencialidad.

Tras la finalización de las investigaciones, la persona que las haya llevado a cabo deberá presentar un informe de investigación al Comité.

Este informe deberá ser emitido en un plazo máximo de 15 días naturales desde el encargo de la instrucción. La revisión del informe de investigación por el Comité podrá suponer, alternativamente:

- a) La no apreciación de un caso de acoso, finalizando la instrucción y proponiendo a la Dirección-Gerencia el archivo de la solicitud mediante el informe de conclusiones. Si el resultado constata falsas acusaciones en la solicitud de intervención, se propondrán también las medidas correctoras oportunas y las sanciones disciplinarias correspondientes.
- b) La necesidad de la realización de más investigaciones por el/la Instructor/a, en idénticas condiciones, siempre en plazos máximos de 15 días naturales.
- c) La conclusión de la existencia del acoso, finalizando la instrucción y proponiendo a la Dirección-Gerencia la aplicación de las medidas correctoras oportunas y las sanciones disciplinarias correspondientes mediante el informe de conclusiones.

5.6.1. Informe de conclusiones

El informe de conclusiones del Comité de Prevención y Actuación frente al Acoso en el Trabajo deberá incluir:

- La solicitud de intervención y, si se hubiera producido, escrito de contradicción.
- Las actas de las reuniones celebradas por el Comité.
- El informe de investigación.
- Las conclusiones del Comité.
- La propuesta de medidas correctoras y sanciones disciplinarias correspondientes.

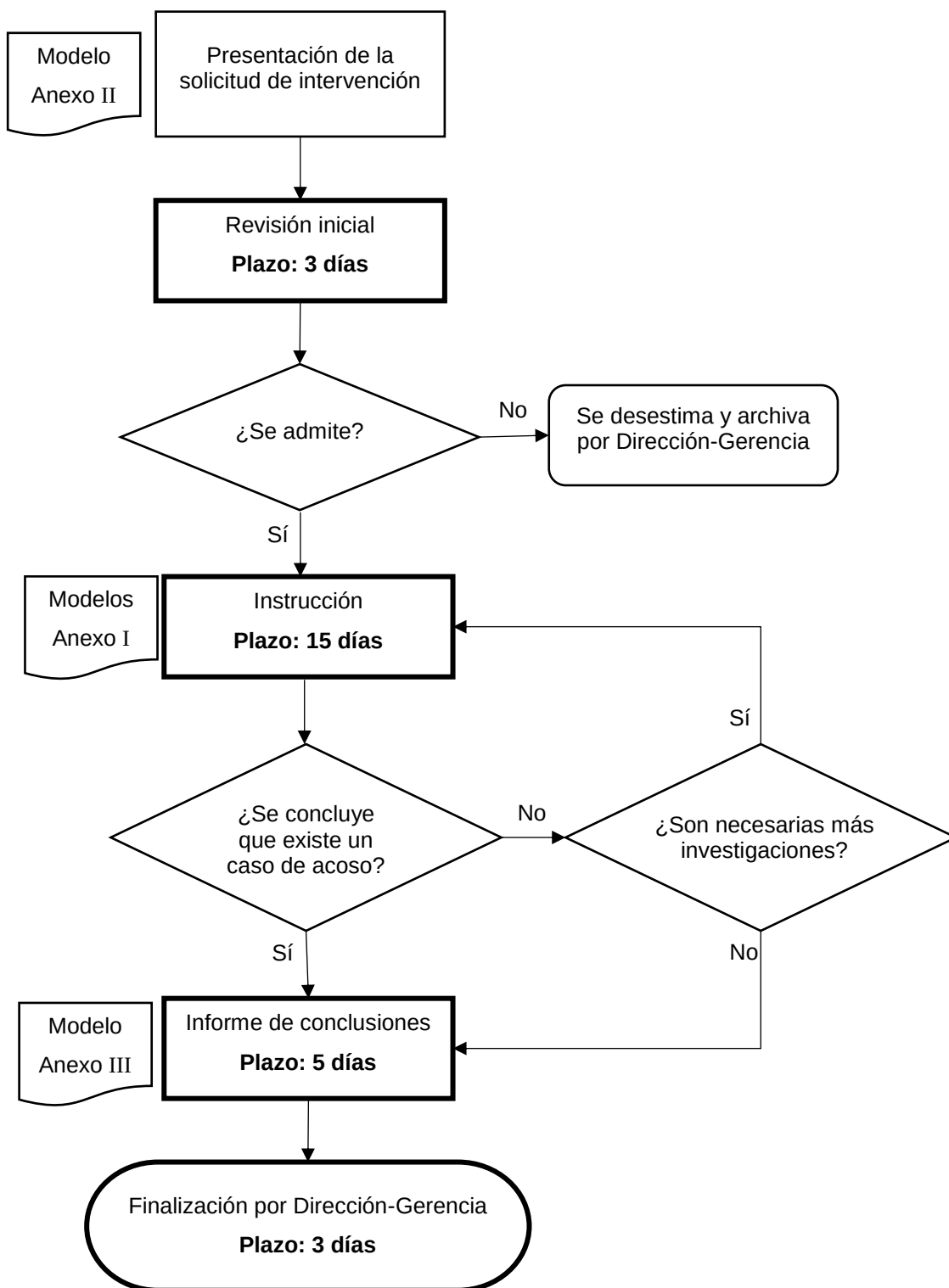
Este informe se realizará siguiendo el modelo establecido en el Anexo III y deberá ser emitido en un plazo máximo de 5 días naturales desde el acuerdo de conclusión del Comité. Se remitirá a la Dirección-Gerencia para su finalización.

5.7. Finalización

La Dirección-Gerencia finalizará el procedimiento, bien por resolución aceptando el informe de conclusiones y valorando y ejecutando las medidas propuestas pertinentes, incluyendo la incoación de expedientes disciplinarios y las sanciones que sean de aplicación de acuerdo con el convenio colectivo del IACS y el EBEP; bien aceptando el informe de conclusiones y el archivo de la solicitud. Para ello, tendrá un plazo de 3 días desde la recepción del informe de conclusiones. Deberán utilizarse herramientas que garanticen la confidencialidad de la información.

Adicionalmente, evaluará la ejecución y podrá proponer mejoras sobre cualquier aspecto del procedimiento.

6. FLUJOGRAMA DEL PROCEDIMIENTO



7. ANEXOS

7.1. Anexo I: Información y compromiso de confidencialidad.

7.2. Anexo II: Modelo de solicitud de intervención.

7.3. Anexo III: Guion del informe de conclusiones.

ANEXO I

INFORMACIÓN Y COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD

Todas las personas participantes en las actuaciones especificadas en el Procedimiento de Prevención y Actuación frente al Acoso en el Trabajo deben extremar el cuidado para satisfacer adecuadamente las garantías y derechos establecidos por el Procedimiento. La persona firmante se compromete a respetar la confidencialidad, privacidad, intimidad e imparcialidad de las partes a lo largo de las diferentes fases del procedimiento. De forma más concreta, todas las personas implicadas en la tramitación de una solicitud de intervención por acoso en el trabajo se comprometen a cumplir con las siguientes obligaciones:

- Garantizar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el procedimiento, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- Garantizar el tratamiento reservado y la más absoluta discreción en relación con la información sobre las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso laboral, acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.
- Garantizar la más estricta confidencialidad y reserva sobre el contenido de todas las comunicaciones, las solicitudes de intervención presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tenga conocimiento, así como velar por el cumplimiento de la prohibición de divulgar o transmitir cualquier tipo de información por parte del resto de las personas que intervengan en el procedimiento.
- Utilizar exclusivamente correos electrónicos individuales, nunca correos genéricos.
- Utilizar aplicaciones y redes privadas que mantengan el acceso restringido exclusivamente a las personas destinatarias de la información.
- Someterse a la prohibición de la comunicación de cualquier información relativa a las actuaciones, su contenido o estado de tramitación, a personas que no participen en el Comité o fuera de los ámbitos establecidos por el procedimiento.
- Respetar escrupulosamente los deseos de interlocución (dirigirse, ser informadas, y tratar exclusivamente con algunas de las personas integrantes del Comité) de las personas participantes en el procedimiento.

La Dirección-Gerencia, en particular:

- Puede recibir solicitudes de intervención. Será siempre cuando deba reclamar la incorporación al Comité de suplentes de acuerdo con el Procedimiento.
- Es directamente responsable de autorizar al Comité para realizar cualquier tarea sujeta a autorización.
- Recibido el informe de conclusiones, deberá valorar su adecuación y llevar a cabo las medidas propuestas o aquellas que considere pertinentes para corregir las situaciones planteadas.

El incumplimiento del deber de confidencialidad establecido puede incurrir en las medidas disciplinarias establecidas al efecto en el Convenio Colectivo del IACS.

FIRMA

ANEXO II**SOLICITUD DE INTERVENCIÓN POR ACOSO EN EL TRABAJO****DATOS PERSONALES**

Nombre y apellidos

NIF

Sexo

☐

H

☐

M

Teléfono de contacto

Correo electrónico

DATOS PROFESIONALES

Centro de trabajo

Departamento/Unidad/Área

INTERLOCUCIÓN

Puede elegir a quién remitir la solicitud (siempre en sobre cerrado o a las direcciones de correo nominativas) y puede elegir con quién o quiénes quiere realizar cualquier interlocución relacionada con el procedimiento. Señale, para cada persona, si quiere que pueda dirigirse a usted para transmitirle la información sobre las actuaciones derivadas de su solicitud.

Persona encargada de la gestión de RRHH	Persona encargada de la gestión de la PRL	Delegada de Prevención
Eva Rabinal Nogueras emrabinal.iacs@aragon.es	Víctor Herrero Silvestre vherrerosi.iacs@aragon.es	Elena Durán Artajona meduran.iacs@aragon.es
Sí ☐ No ☐	Sí ☐ No ☐	Sí ☐ No ☐

Solo en caso de que todas las personas anteriores estén involucradas en su solicitud, puede dirigirse alternativamente a:

Dirección-Gerencia del IACS
Sandra García Armesto sgarciaarm.iacs@aragon.es

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

Debe centrarse en el detalle de las conductas. Preste atención a describir adecuadamente si describe lo que sabe (ha visto, oído), lo que le han contado (especifique quién, circunstancias), lo que sospecha o presume (y por qué). Debería fijarse, especialmente, el lugar y horario en que se produjeran. También deberían destacarse posibles medios de prueba, personas presentes, etc.

DOCUMENTACIÓN ANEXA (Especificar)

Si las pruebas están a su disposición, puede anexarlas a la solicitud en cualquier formato.
Pueden ser imágenes, correos electrónicos, vídeos u otros.

COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD

La presentación de la presente solicitud, de acuerdo con lo establecido por el Procedimiento de Prevención y Actuación frente al Acoso en el Trabajo del IACS, compromete a la persona solicitante a respetar la confidencialidad, privacidad, intimidad e imparcialidad de las partes a lo largo de las diferentes fases del proceso.

Por lo tanto, y de forma más concreta, como solicitante se compromete a cumplir con las siguientes obligaciones:

- Garantizar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el procedimiento, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- Garantizar el tratamiento reservado y la más absoluta discreción en relación con la información sobre las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso laboral, acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.
- Garantizar la más estricta confidencialidad y reserva sobre el contenido de todas las comunicaciones, las solicitudes de intervención presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tenga conocimiento, así como velar por el cumplimiento de la prohibición de divulgar o transmitir cualquier tipo de información por parte del resto de las personas que intervengan en el procedimiento.

El incumplimiento del deber de confidencialidad establecido puede incurrir en las medidas disciplinarias establecidas al efecto en el Convenio Colectivo del IACS.

SOLICITUD

☐ Solicito el inicio del Procedimiento de actuación por ACOSO EN EL TRABAJO.

LOCALIDAD Y FECHA

FIRMA

ANEXO III

MODELO DE INFORME DE CONCLUSIONES

A la Dirección-Gerencia del IACS,

Reunido el Comité de Prevención y Actuación frente al Acoso en el Trabajo el día __ de _____ de 20__ se aprueba este informe de conclusiones resultado de la instrucción de la solicitud de intervención por acoso en el trabajo presentada por _____ el día __ de _____ de 20__.

Este informe se acompaña de la siguiente documentación anexa:

1. Solicitud de intervención presentada por _____ el día __ de _____ de 20__.
2. Actas de las reuniones celebradas por el Comité:
 - 2.1. Acta de la reunión inicial celebrada el día __ de _____ de 20__.
 - 2.2. Acta de la reunión de seguimiento celebrada el día __ de _____ de 20__.
 - 2.3. Acta de la reunión de conclusión celebrada el día __ de _____ de 20__.
3. Informe de investigación realizado por el/la Instructor/a _____, aceptado por acuerdo del Comité el día __ de _____ de 20__.

En virtud de la documentación presentada, consideramos los siguientes **hechos constatados**:

-
-
-

Por lo que **concluimos que (NO) SE HA PRODUCIDO UNA SITUACIÓN DE ACOSO LABORAL/SEXUAL/POR RAZÓN DE SEXO** y proponemos a la Dirección-gerencia del IACS:

(Elegir y desarrollar una de las alternativas)

- a) Declarar la inexistencia de acoso y el archivo de actuaciones. No obstante, podrán proponerse medidas de mejora.
- b) Proponer la incoación de un expediente disciplinario y aplicar, si procede, medidas correctoras de la situación, que pueden incluir el cambio de ubicación del puesto de trabajo. Si se apreciara delito, deberá proponerse también dar traslado de los hechos al Ministerio Fiscal para su conocimiento.
- c) Si se detectase una situación distinta al acoso, se propondrán las acciones correctoras que pongan fin a la situación producida.
- d) Si del informe de valoración resultase que la solicitud se ha hecho de mala fe, o que los datos aportados o los testimonios son falsos, se propondrá al responsable la incoación del correspondiente expediente disciplinario a las personas responsables.

LOCALIDAD Y FECHA

FIRMAS DE LAS PERSONAS INTEGRANTES DEL COMITÉ