



PROTOCOLO FRENTE AL ACOSO

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, POR RAZON DE SEXO Y/O CUALQUIER OTRA CIRCUNSTANCIA PERSONAL O SOCIAL DEL PARTIDO SOCIALISTA OBRERO ESPAÑOL (PSOE)

1.- INTRODUCCIÓN

Conscientes, la dirección de la organización y la representación legal de las personas trabajadoras (RLT), de la necesidad de proteger los derechos fundamentales de la persona y especialmente su dignidad en el ámbito laboral, y dentro de la convicción de que la cultura y valores del PSOE están orientados hacia el respeto de las personas que la integran, las partes firmantes reconocen la necesidad de prevenir y, en su caso, erradicar todos aquellos comportamientos y factores organizativos que pongan de manifiesto conductas violentas o de acoso en este ámbito, de conformidad con los principios inspiradores de la normativa europea y nacional en materia de procedimientos de prevención y solución de conflictos en estos supuestos.

Es por ello que el objeto del presente protocolo de actuación para la prevención y tratamiento del acoso será el de garantizar la protección de los derechos fundamentales de la persona, definiéndose las pautas que deberán regir, prevenir y erradicar este tipo de conductas y comportamientos en el ámbito laboral, haciendo extensivo el presente protocolo a todas las personas trabajadoras del PSOE que deberán cumplirlo.

La Organización y la RLT son firmes en el compromiso de evitar que se produzcan situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso psicológico, acoso discriminatorio, o cualquier otra forma de violencia en el ámbito de la organización. Asimismo, el PSOE como empleador está comprometido con su papel de garante de la protección de los derechos fundamentales de toda su plantilla y la responsabilidad social que tiene en relación con la garantía de que las relaciones de trabajo y las relaciones interpersonales que con carácter necesario se fraguan y fundamentan en la actividad profesional, se lleven de acuerdo y con respeto a los derechos fundamentales de las personas.

El acoso supone un atentado al derecho a la integridad física y moral, la consideración debida a la dignidad e intimidad y honor de las personas y la igualdad de trato que se encuentran reconocidos en los Art. 10, 14, 15 y 18 de la Constitución, los Art. 4 y 17 del Estatuto de los Trabajadores, los Art. 7 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, así como al derecho de protección de la salud de todas las personas trabajadoras que se recoge en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

Este protocolo velará especialmente por:

- Prevenir, detectar y solucionar posibles situaciones de acoso.
- Proporcionar la ayuda que se considere necesaria para la víctima.
- Proteger a las personas que han presentado una denuncia de acoso, incluidos los testigos, de las posibles represalias contra ellos, asegurando que, cuantos intervengan en un proceso, no serán objeto de intimidación, persecución o represalias. Considerándose cualquier acción en este sentido objeto susceptible de las sanciones disciplinarias que se estimen oportunas.
- Adoptar medidas disciplinarias contra la persona acosadora.

La mejora de las condiciones de trabajo repercute tanto en la productividad como en el clima laboral, del mismo modo que las conductas violentas o constitutivas de acoso no perjudican únicamente a la plantilla directamente afectada, sino que repercuten en todo su entorno y en el conjunto de la organización. En este sentido, el PSOE se compromete a garantizar un entorno seguro y saludable para su plantilla y personas colaboradoras.

Para este Protocolo se ha tomado como referencia principal lo dispuesto en la Guía de Análisis comparado de protocolos de actuación frente al acoso en el trabajo elaborada por la Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente de UGT-CEC.

2.- DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

El acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso psicológico y acoso discriminatorio o cualquier tipo de violencia son conductas que están totalmente prohibidas en el PSOE y se consideran inaceptables. Por ello, las partes firmantes se comprometen a garantizar los siguientes principios:

- Con un carácter preventivo frente al acoso en el ámbito de las relaciones laborales y en cualquiera de sus manifestaciones (sexual, por razón de sexo, psicológico, discriminatorio, etc.) se reconocen los siguientes principios generales: i. Tolerancia cero. ii. Igualdad. iii. Respeto a la dignidad personal. iv. Voluntariedad. v. Eficacia, coordinación y participación.

- Todas las personas trabajadoras tienen derecho a recibir un trato correcto, respetuoso y digno, respetándose su intimidad y su integridad física y moral, no pudiendo estar sometida bajo ninguna circunstancia, ya sea por nacimiento, raza, sexo, religión, opinión, orientación sexual y/o identidad de género o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, incluida su condición laboral, a tratos degradantes, humillantes u ofensivos; con independencia de quién sea la víctima o la persona acosadora en la situación denunciada.
- Todas las personas trabajadoras tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, al que se asocia un correlativo deber de protección mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo, incluidos los derivados de las conductas violentas y de acoso.
- Dada la condición del acoso como riesgo en el ámbito laboral, el PSOE se compromete a asignar los medios humanos y materiales necesarios para prevenir y hacer frente, en su caso, a las consecuencias derivadas de este tipo de conductas. Para ello se formará especialmente a la Dirección, y en cascada, de forma integral, al resto de responsables con equipo y las personas de la RLT con funciones en materia de igualdad y prevención para que apliquen y trasladen estos principios y valores, el procedimiento de prevención y solución de conflictos en materia de acoso de forma responsable.
- El PSOE velará por el mantenimiento de un entorno laboral exento de riesgos y se compromete a adoptar las medidas necesarias, tanto organizativas como de formación e información, para prevenir la aparición de conductas de acoso en relación con las personas que prestan sus servicios en la organización.
- Se reconoce la importancia de desarrollar acciones formativas e informativas que ayuden a prevenir conductas de acoso. Así como, informar y formar a toda la plantilla, asegurando su conocimiento a las nuevas incorporaciones, sobre el contenido del presente protocolo y a sensibilizarla en los valores de respeto sobre los que se inspira.

- Las personas trabajadoras que se consideren objeto de conductas de acoso tienen derecho, sin perjuicio de las acciones administrativas y judiciales que pudieran tomar de forma individual, a plantear en el seno de la organización, la apertura del procedimiento previsto a tal efecto, con involucración de la Dirección y la RLT.

3.- OBJETO

El objetivo de este protocolo es desarrollar un procedimiento de prevención y solución de conflictos en materia de acoso, garantizando el derecho a invocar el mismo y salvaguardando los derechos de las personas trabajadoras afectadas dentro de un contexto de prudencia y confidencialidad, tramitando con la debida consideración, seriedad y prontitud las denuncias que se presenten.

Se trata de establecer un procedimiento de actuación en caso de que cualquier trabajador detecte o considere que es objeto de acoso sexual, por razón de sexo, discriminatorio o moral, permitiendo actuar y aclarar la presencia de un supuesto acoso y la adopción de las medidas oportunas, así como disponer de los medios necesarios para que afrontar el problema y evitar que se repita.

El procedimiento previsto en este Protocolo tiene como principios básicos el respeto, la dignidad y la integridad de las personas afectadas, además de la imparcialidad y la objetividad.

4.- ÁMBITOS DE APLICACIÓN

El protocolo será aplicable a todas las personas que presten servicios en el PSOE, en territorio nacional, sin exclusiones, ni distinción por su naturaleza o vinculación jurídica.

Si el acoso se produjese entre personas trabajadoras de esta organización y una empresa externa que actúen en el mismo lugar de trabajo, se aplicará el procedimiento recogido en este documento, si bien, la adopción de medidas se realizará de forma coordinada entre el PSOE y las empresas afectadas.

Si se produjera fuera del centro de trabajo deberá ponerse de manifiesto que la situación es por causa directamente ligada al trabajo.

La organización asume el compromiso explícito de adoptar el procedimiento como guía específica de la prevención de la violencia y acoso en el trabajo; y si fuese el caso se daría traslado a la prevención de riesgos psicosociales.

En el caso de situaciones referentes a personas que ya no forman parte de la organización se analizará la procedencia o no de la apertura del protocolo.

5.- CONCEPTO Y DEFINICIÓN

Como definición general de acoso laboral este Protocolo asume la definición incorporada en el Acuerdo Interconfederal para la negociación Colectiva (ANC): *“Cualquier conducta llevada a cabo varias veces y de forma deliberada contra uno o más trabajadores o directivos, que represente dentro de un contexto laboral un menoscabo a la dignidad del mismo/a, pretendiendo suprimir su capacidad o promoción o permanencia en un puesto de trabajo, y por tanto, crea en su entorno laboral un ambiente hostil. No se consideran como tal acoso laboral, los conflictos interpersonales localizados en un determinado momento, que afectando a la organización del trabajo no tienen por finalidad destruir personal o profesionalmente a las partes implicadas.”*

5.1. ACOSO SEXUAL

Según el Art. 7.1 de la L.O. para la igualdad efectiva de mujeres y hombres 3/2007, 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, siendo suficiente para tener tal consideración que se trate de un único episodio grave, aunque generalmente el acoso no se conciba como algo esporádico, sino como algo insistente, reiterado y de acorralamiento. Este acoso se considerará, en todo caso, discriminatorio, máxime cuando se condicione un derecho o una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso.

El acoso sexual comprende todos los comportamientos de naturaleza sexual, tanto aquellos que vayan dirigidos concretamente a una persona concreta (bilateral) ya sea a cambio o no de una determinada exigencia (chantaje) como aquellos de naturaleza sexual que pueden ir dirigidos de forma indeterminada a un colectivo de personas a través de escritos, gestos o palabras que se pueden considerar ofensivos (acoso ambiental).

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

Conductas constitutivas de acoso sexual

Conductas verbales: Insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual; insistencia para participar en actividades sociales fuera del lugar de trabajo, después de que la persona objeto de la misma haya dejado claro que dicha insistencia es molesta e inoportuna; flirteos ofensivos; comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos; llamadas telefónicas indeseadas; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

No verbales: Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, silbidos o hacer ciertos gestos; cartas o mensajes de correo electrónico, mensajes de texto o de cualquier otro tipo de carácter ofensivo, de contenido sexual.

Físicas: Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo o innecesario.

TIPOS DE ACOSO SEXUAL

Se distinguen dos tipos de acoso sexual, en función de si las anteriores conductas implican o no un elemento de coacción:

a) Acoso “quid pro quo”: 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, su sujeto activo será aquél que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

b) Acoso ambiental: El sujeto activo del acoso crea un entorno de trabajo intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Puede ser realizado por cualquier miembro de la Organización, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el centro de trabajo.

5.2. ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Según el Art. 7.2 de la L.O. 3/2007, 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.

La discriminación por embarazo o maternidad, cualquier trato desfavorable otorgado con su embarazo o maternidad, o a su propia condición de mujer constituirá una discriminación directa por razón de sexo.

Al igual que en el caso anterior, este acoso también se considerará, en todo caso, discriminatorio, máxime cuando condicione un derecho o una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso.

Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

Se indican a continuación, a modo de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, una serie de conductas o comportamientos que, llevadas a cabo en función del sexo u orientación sexual de una persona y con el propósito de atentar contra su dignidad, podrían ser constitutivas de este tipo de acoso:

- Trato desfavorable a las mujeres y hombres por el mero hecho de serlo.
- La exclusión de hombres o mujeres a la hora de acceder a puestos de trabajo, cuando dicho requisito no sea una característica profesional esencial, o cuando la consideración de sexo para el puesto no sea debido a los objetivos previstos en este plan de igualdad para corregir desigualdades entre los sexos.
- Trato desigual basado en todas las orientaciones sexuales
- Ignorar o excluir a la persona.
- Descalificaciones, insultos sobre su orientación sexual

- Evaluar el trabajo de la persona de manera inequitativa o de forma sesgada.
- Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona.
- Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones sobre el acceso de la persona a la formación profesional y al empleo, la continuidad del mismo, la retribución, o cualesquiera otras decisiones relativas a esta materia.
- Agresión sexual: se considera delito, tipificado en el Código Penal.

5.3. ACOSO DISCRIMINATORIO

Se considera acoso discriminatorio la exposición reiterada a un proceso de conductas de abuso de autoridad y trato vejatorio con un móvil discriminatorio.

Conductas constitutivas de acoso discriminatorio

A continuación, se enuncian a modo de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, una serie de conductas concretas que, cumpliendo los requisitos antes puestos de manifiesto, podrían llegar a constituir acoso discriminatorio en el trabajo.

Las motivadas por:

- Posiciones políticas o religiosas de la víctima.
- Ataque por motivos sindicales.
- Edad.
- Estado civil.
- Origen, etnia, nacionalidad.
- Diversidad física y/o cognitiva
- Orientación sexual e identidad de género.

Las conductas aquí recogidas no constituyen listas cerradas (se admitirá cualquier otra que establezca la normativa vigente), ni tienen ánimo excluyente ni limitativo, si bien, las incluidas no pueden producirse en modo alguno.

5.4. ACOSO MORAL O “MOOBING”

El acoso moral o “moobing” constituye todo tipo de violencia psicológica extrema realizada por un grupo de personas o una sola persona practicada de forma repetitiva y también prolongada en el tiempo, sobre un conjunto de personas o una sola, con la intención de destruir su reputación y redes de comunicación, cuyo



origen se encuentra en una situación de conflicto en el lugar de trabajo.

La persona acosadora se debe encontrar en una posición de poder, que no necesariamente debe ser una posición de superioridad jerárquica.

El acoso debe ser persistente, considerándose como tal el que se realiza al menos una vez a la semana, y durante un periodo prolongado en el tiempo, de al menos seis meses.

Son consideradas como acoso moral, a título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo las siguientes acciones (conforme a la NTP 476: “El hostigamiento psicológico en el trabajo: mobbing” del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo):

- 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, 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 la persona no está cualificada, 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: manteniendo al afectado en una situación de ambigüedad de rol (no informándole 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 demuestran situaciones de inequidad mediante el establecimiento de diferencias de trato, o mediante la distribución no equitativa del trabajo, o desigualdades remunerativas, etc.

El acoso moral puede adoptar de forma agravada las formas de acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso discriminatorio, en función de la forma que adopte.

6.- GARANTIAS

. Confidencialidad y anonimato

Todas las personas que intervengan, en cualquiera de las fases del procedimiento, tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas, o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento.

A partir de la denuncia inicial, se asignarán códigos numéricos a las partes afectadas, de forma que no aparezca ningún nombre para no identificar a las personas hasta el informe de conclusiones.

. Diligencia y celeridad

La investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible, respetando las garantías debidas.

. Respeto y dignidad a las personas

La empresa adoptará las medidas pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la dignidad e intimidad de las personas afectadas, incluyendo a las personas presuntamente acosadas y/o acosadoras. Garantizando el proceso una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas.

. Protección de Datos

Se articulará un sistema para la tramitación de los procedimientos conforme a la normativa en Protección de Datos, en particular el RGPD y la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

En concreto, se establecerá un sistema de información de denuncias internas conforme a lo dispuesto en el artículo 24 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre:

- Las personas trabajadoras del PSOE serán informadas acerca de la existencia de estos sistemas de información.
- El acceso a los datos contenidos en estos sistemas quedará limitado exclusivamente a quienes sean encargados de su tramitación. No obstante, será lícito su acceso por otras personas, o incluso su comunicación a terceros, cuando resulte necesario para la adopción de medidas disciplinarias o para la tramitación de los procedimientos judiciales que, en su caso, procedan.
- Se adoptarán las medidas necesarias para preservar la identidad y garantizar la confidencialidad de los datos correspondientes a las personas afectadas por la información suministrada, especialmente la de la persona que hubiera puesto los hechos en conocimiento de la entidad.
- Los datos de quien formule la comunicación, de las personas implicadas y terceros deberán conservarse en el sistema de denuncias únicamente durante el tiempo imprescindible para decidir sobre la procedencia de iniciar una investigación sobre los hechos denunciados. En todo caso, transcurridos tres meses desde la introducción de los datos, deberá procederse a su supresión del sistema de denuncias. Las denuncias a las que no se haya dado curso solamente podrán constar de forma anonimizada. Transcurrido el plazo mencionado, los datos podrán seguir siendo tratados, por quien se encargue de la investigación de los hechos denunciados, la Comisión instructora, no conservándose en el propio sistema de información de denuncias internas.

7. COMISIÓN INSTRUCTORA DE TRATAMIENTO DE SITUACIONES DE ACOSO

Se constituirá una Comisión Instructora de tratamiento de situaciones de acoso, como órgano encargado de la tramitación de los procedimientos sustanciados conforme a lo establecido en el presente Protocolo.

Por cada caso sujeto a instrucción se nombrará a personas concretas que formarán la Comisión Instructora correspondiente, que deberá ser puesta de manifiesto a las partes.

Dicha Comisión de seguimiento e instructora estará integrada por 3 personas, dos por parte de la Dirección y una por parte de la RLT, que realizarán las siguientes funciones:

- **Instructor/a:** persona encargada de realizar la instrucción además de supervisar todas las actuaciones para resolver el expediente y encargada de elaborar el Informe de conclusiones. Será designada por la organización y tendrá que tener formación específica en materia de acoso laboral.
- **Secretario/a:** persona encargada de la tramitación administrativa del expediente Informativo, a cuyo efecto realizará las citaciones y levantamiento de actas que proceda, así como dar fe del contenido o acuerdos y custodiará el expediente con su documentación. Será designada por la organización.
- **Asesor/a:** persona técnica encargada del asesoramiento tanto del Instructor/a, como del secretario/a. Será necesario tener experiencia en temas de acoso sexual, siendo nombrada por la RLT.

Las personas que conforman la Comisión instructora no pertenecerán al centro de trabajo en el cual se haya producido la situación cuyo análisis se le haya encomendado. Del mismo modo, la Comisión e instructora no podrá ser conformada por superiores jerárquicos ni por personas que pertenezcan al mismo departamento o servicio que las personas implicadas.

Si se diera un caso de incompatibilidad con alguna de las personas que conforman la Comisión Instructora, la persona concreta deberá ser sustituida, se nombrará a una nueva por la Dirección o la RLT, según corresponda.

Del mismo modo previsto en el párrafo anterior, las personas que conforman la Comisión instructora deberán ser sustituidas en los supuestos de abstención o recusación.

Los gastos ocasionados por la Comisión instructora serán por cuenta de la organización.

8. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

De conformidad con todo lo expuesto hasta el momento, las partes firmantes aprueban y suscriben las siguientes actuaciones:

- 1: Prevención proactiva
- 2: Detección temprana de situaciones de riesgo de violencia y de acoso en el trabajo
- 3: Gestión del conflicto

1.- Prevención proactiva

Para prevenir y evitar las situaciones de violencia y acoso en el trabajo, la organización proporcionará:

1.1 Información y Sensibilización

La organización realizará una campaña explicativa y de sensibilización sobre este protocolo. A través de los siguientes mecanismos como la intranet, la página web, responsables de área, diferentes impactos en los boletines informativos en los canales del correo electrónico y WhatsApp.

1.2. Formación

La organización se compromete a ofrecer la formación necesaria en prevención y resolución de conflictos en materia de acoso a las personas que formen parte de las Comisiones instructoras.

2.- Detección temprana de situaciones de riesgo de violencia y acoso en el trabajo

Con este fin, el presente Protocolo define las conductas, así como arbitra las medidas específicas para la prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que, en su caso, pudieran formular quienes hayan sido o consideren haber sido objeto de las citadas conductas, así como quienes conozcan la ocurrencia de las mismas. Para ello, se ha establecido un procedimiento de investigación eficaz y ágil, pero a su vez también completo y en el que se garantice la práctica de las diligencias de investigación necesarias. Dicho procedimiento se activará con la denuncia activa a una de estas conductas.

3.- Gestión del conflicto

- Fase I) Denuncia
- Fase II) Investigación
- Fases III) Resolución y elaboración del informe de la investigación

Fase I) Denuncia

La denuncia deberá formalizarse por escrito, aunque inicialmente dicha denuncia podrá realizarse de forma verbal, siendo imprescindible que acabe formulándose por escrito, dirigiéndose al Departamento de Recursos Humanos de la CEF-PSOE quien será el único receptor de la totalidad de los casos a nivel nacional.

Podrá formularse por escrito por vía postal dirigido al Departamento de Recursos Humanos, a través del Canal de denuncias al afecto o al email de Recursos Humanos (rrhh@psoe.es).

La denuncia se remitirá directamente por la persona interesada o por tercera persona por estos canales. Si la denuncia llegara a otra persona o correo corporativo distinto (por ejemplo, por el Comité de Seguridad y Salud o través de su responsable), tendrán que remitirla igualmente al correo electrónico del departamento de Recursos Humanos (rrhh@psoe.es).

La denuncia de la existencia de un caso de violencia o acoso en el trabajo se deberá realizar por la persona afectada o por una tercera persona, o por la RLT que tengan conocimiento de los hechos debiendo identificarse obligatoriamente.

El departamento de Recursos Humanos será el encargado de la gestión de los escritos de denuncia y del canal de denuncias por acoso, que será el único con acceso, sin perjuicio de lo dispuesto en apartado sobre protección de datos, a las denuncias por acoso recibidas en el canal de denuncias.

En un primer momento, el departamento de Recursos Humanos analizará las denuncias que lleguen al Canal de denuncias por Acoso, dando respuesta sobre la iniciación de investigación o su archivo por no tratarse de materia propia para la aplicación de este Protocolo de Acoso.

Este Protocolo no regula ni será de aplicación a ninguna actuación sobre la que no quede constancia documental o que, en definitiva, no pueda acreditarse.

Recibida una denuncia, por escrito postal, vía mail o canal de denuncias, tratándose de materia propia para la aplicación de este Protocolo de Acoso, se constituirá la comisión instructora a instancia del departamento de Recursos

Humanos y activará el procedimiento para la investigación de los hechos.

Las personas que conforman la Comisión instructora en ningún caso podrán ser superiores jerárquicas de las personas implicadas, además tendrán la obligación de abstenerse en caso de tener interés personal o relación de amistad con alguna de las partes implicadas e igualmente podrán ser recusadas en el plazo máximo de 5 días desde su nombramiento por cualquiera de las partes si tuviera interés personal en el asunto o manifiesta amistad con alguna de las partes implicadas.

El procedimiento podrá ser mucho más ágil y eficaz cuanta más información y detalle se incluya en la denuncia, por ello deberá contener el siguiente detalle:

- Identidad de la persona denunciante, de la potencial víctima de la conducta violenta o del acoso, y de la persona denunciada.
- Descripción de los hechos, esto es: tipos de conductas objeto de la denuncia, fechas y lugares en que se produjeron las conductas.
- Aportación, si procede, de documentación de soporte.
- Posibles testigos.
- Expresar en su caso, el deseo de contar con la asistencia o representación de una persona concreta perteneciente a la RLT.

Cuando la persona que realice la denuncia no sea la persona afectada de forma directa, la primera acción será comunicárselo a la misma por escrito y solicitar su ratificación; en caso excepcional y de no ratificación, la Comisión Instructora se reservará la potestad de seguir con la investigación hasta finalizar en conclusiones, valorando también la necesidad de establecer medidas cautelares.

Fase II: Investigación

Una vez que la Comisión de Investigación reciba la denuncia escrita, la instrucción deberá iniciar la fase de investigación.

La fase de investigación se iniciará con una entrevista personal con la persona denunciante, y la figura de la instrucción tomará debida nota de su declaración. Si la persona denunciante no coincide con la presunta víctima, tras la declaración de la persona denunciante, se citará a la presunta víctima para tomarle también declaración y conocer su versión de los hechos de primera mano.

Para proteger a la presunta víctima y evitar el contacto con la presunta persona acosadora y las interferencias durante el proceso de investigación, quien desarrolla la instrucción podrá acordar medidas cautelares y/o de carácter organizacional con carácter temporal, mientras dure la investigación y hasta su resolución, como por ejemplo:

- Cambio de departamento a la presunta víctima o, en su caso, a la presunta persona acosadora, con el objeto de evitar el contacto profesional entre las mismas, siempre que ello no suponga una mejora profesional.
- Reordenación temporal del tiempo de trabajo.
- Exoneración de prestación de servicios a la presunta víctima y/o a la presunta persona acosadora (permiso retribuido especial temporal), que será debidamente comunicado por escrito.
- Revisión del ordenador, herramientas informáticas y/o Smartphone puestos a disposición por la organización para el desempeño del trabajo de la presunta persona acosadora, de acuerdo con el procedimiento previsto a tal efecto y con las garantías del respeto a la integridad de estos efectos y de la intimidad necesarias.
- Información a la presunta víctima de los mecanismos de asistencia de la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales y del servicio de Vigilancia de la Salud, incluyendo el ofrecimiento de asistencia/apoyo psicológico.
- Cuantas otras tiendan a preservar la salud e integridad física de la presunta víctima.

En esta fase, el objetivo principal es conocer en qué situación se encuentra la persona afectada e investigar los hechos denunciados. Para ello, la persona que desarrolla la instrucción podrá llevar a cabo entrevistas u otras actuaciones de investigación con cualquiera de las personas implicadas, testigos, o terceras personas que se considere puedan aportar información útil, para poder concluir si es un caso de acoso en el trabajo, o bien una situación de tensión temporal o un estilo de liderazgo/dirección/gestión/relación indebida.

De las actuaciones practicadas, la Comisión Instructora dejará constancia en acta. De las actuaciones realizadas y de los documentos revisados, la persona responsable de desarrollar la instrucción dejará constancia dentro del expediente de investigación.

Como criterio general, la duración estimada de esta fase de investigación será de 20 días hábiles (esto es, sábados, domingos y festivos excluidos) desde la presentación de la denuncia, siempre y cuando no existan circunstancias que requieran la ampliación de dicha duración estimada, práctica de diligencias adicionales de investigación, necesaria realización de desplazamientos para su práctica, declaración tardía de la presunta víctima por su propia petición, coincidencia con período vacacional o situaciones de incapacidad temporal.

La Comisión Instructora tratará cada caso de manera individualizada, y velará

para que la persona afectada sea escuchada y apoyada en todo momento.

Se creará un expediente con la documentación de todas las actuaciones practicadas, que será custodiado por la Comisión Instructora.

Fase III de resolución: elaboración de informe

La persona encargada de la instrucción deberá emitir un informe, dirigido al departamento de Recursos Humanos o directamente a la persona responsable del departamento de Recursos Humanos, salvo casos de conflicto de interés. El plazo orientativo para la emisión de dicho informe será de 10 días hábiles (esto es, sábados, domingos y festivos excluidos), computados desde la finalización de la fase de investigación.

El informe incluirá la siguiente información:

- Antecedentes del caso.
- Medidas preventivas, en su caso adoptadas, con carácter temporal y durante el curso de la investigación.
- Diligencias de investigación practicadas.
- Conclusiones y propuesta de acciones.

Durante todo el proceso de investigación, se respetará el derecho a la intimidad de las personas implicadas, así como el deber de confidencialidad. Por dicho motivo, la identidad de las personas entrevistadas será preservada, en la medida en que resulte posible.

El departamento de Recursos Humanos evaluará el informe y, tras ello, propondrá de forma fundamentada a la Dirección-Gerencia la adopción de acciones/medidas preventivas, correctoras o disciplinarias, o en su caso, el traslado del asunto a la Oficina de Cumplimiento normativo, si entendiera que se derivan alguna clase de responsabilidades penales. Cuando así lo considere también el departamento de Recursos Humanos puede proponer el nombramiento de una figura mediadora, que debe ser una persona formada en estos temas, consensuada entre la organización y la RLT.

Se informará a la presunta víctima y a la presunta persona acosadora de la finalización de la investigación.

En el caso de la persona acosadora, si con motivo del resultado de la investigación se decide adoptar medidas disciplinarias, las mismas le serán debidamente notificadas por la Dirección-Gerencia, conforme al Convenio Colectivo y normativa de aplicación, tramitándose en su caso, el correspondiente

expediente disciplinario.

9. PROTECCIÓN Y MEDIOS

. Protección de la salud de las personas

La organización adoptará las medidas correctoras pertinentes en relación con las situaciones de acoso para garantizar el derecho a la protección de la salud de las personas que la componen. Algunas de estas medidas pueden ser:

- Ayuda psicológica a 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, atestigüen, colaboren o participen en investigaciones.

. Protección de las víctimas

En el caso de que se determine la existencia de acoso y la sanción impuesta a la persona acosadora, en atención a la no suficiente gravedad de los hechos, no conlleve la extinción de su contrato, la organización tomará las medidas oportunas para que la persona acosadora 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.

. Incompatibilidad

En caso de que las personas que conforman la Comisión Instructora se vieran involucradas en un proceso de acoso o por relación de parentesco, amistad o enemistad manifiesta, de superioridad o subordinación jerárquica inmediata, o por cualquier otro tipo de relación directa respecto a la persona afectada o a la persona denunciada, que pudieran hacer dudar de su objetividad e imparcialidad en el proceso, quedarán automáticamente invalidadas para formar parte de dicho proceso. Además, la persona denunciada o denunciante, quedará invalidada para intervenir en cualquier otro procedimiento hasta la resolución de su caso. En estos supuestos, se aplicará lo dispuesto sobre la sustitución de las personas de la Comisión Instructora.

10.- REPRESALIAS

Si por parte de la persona denunciada se produjeran represalias o actos de discriminación sobre la persona denunciante, la presunta víctima u otras personas involucradas en el proceso (testigos, compañeros, compañeras, etc.), se haya determinado o no la existencia del acoso, en cualquiera de sus modalidades, se adoptarán también las medidas disciplinarias correspondientes.

11.- DIFUSIÓN DEL PROTOCOLO

El presente protocolo será difundido entre todas las personas trabajadoras del PSOE tras la firma del mismo, se informará de la existencia del mismo a las nuevas personas que sean contratadas y estará siempre disponible para su consulta en la intranet y en la página web.