



Protocolo de Prevención y Actuación frente a todos los tipos de acoso en el trabajo

En coherencia con el valor de la igualdad de género asumido por el Colegio Parentes Sagrado Corazón, todas las denominaciones que en este documento se efectúan en género masculino, cuando no hayan sido sustituidas por términos genéricos, se entenderán hechas indistintamente en género femenino.

ÍNDICE

1	OBJETO	3
2	MARCO NORMATIVO	4
3	DEFINICIONES	5
3.1	Conflicto	5
3.2	Acoso psicológico o moral	5
3.2.1	Tipos de acoso psicológico o moral	6
3.2.2	Fases de acoso psicológico o moral.	6
3.2.3	Grados de acoso psicológico o moral.	7
3.3	Acoso sexual	7
3.4	Acoso por razón de sexo	7
3.5	Acoso discriminatorio	8
4	PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN	9
4.1	Primera fase	9
4.1.1	Iniciación del procedimiento	9
4.1.2	Fase de mediación	10
4.1.3	Elaboración de propuesta	10
4.2	Comisión de investigación	11
4.2.1	Constitución de la comisión de investigación	11
4.2.2	Investigación	12
4.2.3	Elaboración de informe de conclusiones	12
4.3	Denuncias infundadas o falsas	12
4.4	Información	13
4.5	Alternativa al procedimiento	13
4.6	Esquema de plazos	13
5	SEGUIMIENTO Y CONTROL	13
6	TIPIFICACIÓN DE LAS FALTAS	14
6.1	Escala de gravedad de la situación de acoso	14
6.2	Sanciones	15
7	GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO	16
8	MEDIDAS DE PREVENCIÓN FRENTE A LOS DISTINTOS TIPOS DE ACOSO EN EL ENTORNO LABORAL	17
8.1	Estrategias de prevención	17
8.2	Estrategias de formación	18

1 OBJETO

El objeto de este documento es presentar la sistemática de actuación implantada en el Colegio Parentes Sagrado Corazón así como en las asociaciones, fundaciones y demás organizaciones surgidas en torno a la entidad frente a todas las situaciones de acoso que se pueden producir en el entorno laboral ya se trate de acoso laboral, psicológico, acoso sexual, acoso por razón de sexo o de orientación sexual y acoso discriminatorio, sin perjuicio de la existencia de normas propias de obligado cumplimiento.

A través de este documento el Colegio Parentes Sagrado Corazón manifiesta formalmente su compromiso de adoptar una política de rechazo y prevención con respecto a situaciones o manifestaciones de acoso, y de garantizar que dicha política se siga en todas las asociaciones, fundaciones y demás organizaciones surgidas en torno a la entidad.

A los efectos del presente procedimiento, **no se tendrán en consideración ni serán admitidas a trámite, aquellas denuncias por presunto acoso que se planteen una vez transcurridos más de 6 meses desde los últimos hechos causantes.**

Este Protocolo da continuidad al Protocolo de Acoso aprobado por la anterior titularidad del centro y vigente hasta la fecha. Se procede a la revisión y actualización del mismo por cambio de titularidad de la Compañía de las Hijas de la Caridad de San Vicente de Paúl-Provincia España Centro con CIF R2800402F (con sus derechos y deberes implícitos) a la de conformidad con lo previsto en el Plan de Convivencia del Centro y el calendario establecido en él.

Entre los valores transversales del Colegio Parentes Sagrado Corazón se encuentran:

Dignidad humana:

- Que reconoce el valor de la persona en todas sus dimensiones.
- Que fomenta y cultiva el respeto y defensa de la vida humana en todas sus etapas.
- Que favorece la Integración de la diversidad.

Justicia:

- Que hace tomar conciencia de los derechos y deberes de cada uno.
- Que compromete a la denuncia y transformación de las estructuras injustas que engendran desigualdad y exclusión.



2 MARCO NORMATIVO

El fundamento normativo del presente protocolo está constituido entre otras por las siguientes normas:

- **La Constitución Española de 1978**, que reconoce como derechos fundamentales: “La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad” (artículo 10); “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo” (artículo 14); “Todos tiene derecho a la vida y a la integridad física y moral sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a torturas ni a penas o tratos inhumanos o degradantes” (artículo 15); “Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen”(artículo 18.1); “Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo”(artículo 35.1)
- **La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales** que establece el derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El acoso, desde la perspectiva de la prevención de riesgos laborales, está considerado un riesgo de índole psicosocial y al igual que en el resto de los riesgos laborales, las empresas tienen la obligación legal de prevenir, evaluar y adoptar las medidas necesarias para su control y/o eliminación.
- El Real Decreto Legislativo 1/2013 por el que se aprueba el Texto Refundido de la **Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y su Inclusión Social** que en su artículo 2 f) define como acoso “toda conducta no deseada relacionada con la discapacidad de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo”.
- La **Ley 62/2003, de 30 de diciembre**, de medidas fiscales, administrativas y del orden social en el artículo 28 Título II, de medidas fiscales, administrativas y del orden social define el acoso como “toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo”
- La **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres**, que plantea específicamente la actuación frente a los acosos de tipo sexual y por razón de sexo. En el artículo 48.1 se refleja que “Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.
- **Código de Conducta** del Colegio Parentes Sagrado Corazón.



3 DEFINICIONES

3.1 Conflicto

Situación que implica un problema, una dificultad y puede suscitar posteriores enfrentamientos, generalmente entre dos partes o más, cuyos intereses, valores y pensamientos observan posiciones absolutamente contrapuestas. Los conflictos suelen ser pasajeros y localizados en un momento concreto, se dan en el marco de las relaciones humanas y afectan a la organización del trabajo y a su desarrollo, pero no tienen la finalidad de destruir personal o profesionalmente a las partes implicadas en el mismo.

3.2 Acoso psicológico o moral

Exposición a conductas de violencia psicológica intensa, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o más personas, por parte de otra u otras que actúan frente a aquélla o aquéllas desde una posición de poder —no necesariamente jerárquica sino en términos psicológicos—, con el propósito o el efecto de crear un entorno hostil o humillante que perturbe la vida laboral de la víctima. Dicha violencia se da en el marco de una relación de trabajo, pero no responde a las necesidades de organización del mismo; suponiendo por tanto un atentado a la dignidad

A modo de ejemplo, y sin ser en ningún caso una relación exhaustiva, se consideran comportamientos que podrían ser constitutivos de acoso psicológico o moral en el contexto profesional:

- Dejar al trabajador/a de forma continuada sin ocupación efectiva, o incomunicado, sin causa alguna que lo justifique.
- Dictar órdenes de imposible cumplimiento con los medios que al trabajador/a se le asignan.
- Ocupación en tareas inútiles o que no tienen valor productivo.
- Acciones de represalia frente a trabajadores/as que han planteado quejas, denuncias o demandas frente a la organización, o frente a los que han colaborado con los reclamantes.
- Insultar o menospreciar repetidamente a un/a trabajador/a.
- Reprenderlo/a reiteradamente 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 jefes o compañeros.
- Cuestionar reiteradamente las aportaciones e instrucciones de trabajo de una persona con el ánimo de desestabilizarlo y restar su autoridad.



El acoso es una conducta que reúne las siguientes condiciones:

- El fin último del sujeto activo causante del acoso es crear un entorno hostil o humillante que perturbe la vida laboral de la víctima, perjudique o no la integridad psíquica del trabajador, y en el caso del sujeto tolerante del acoso desentenderse de su deber de protección.
- Al acosado/a se le hayan causado, se le estén causando o se le puedan causar daños psíquicos.
- Esta situación, mantenida durante un período de tiempo prolongado se desarrolla de forma sistemática y reiterada en períodos concretos, dirigido únicamente a perjudicar la integridad psíquica de la persona trabajadora o empleada.

3.2.1 Tipos de acoso psicológico o moral

Podemos distinguir tres tipos de acoso:

- Acoso **descendente**: Es el ejercido de manera sistemática y prolongada en el tiempo por un superior sobre uno o más trabajadores.
- Acoso **horizontal**: Es el ejercido de manera sistemática y prolongada en el tiempo por un trabajador o un grupo de trabajadores sobre uno de sus compañeros.
- Acoso **ascendente**: Es el ejercido de manera sistemática y prolongada en el tiempo por un trabajador o grupo de trabajadores sobre un superior jerárquico

3.2.2 Fases de acoso psicológico o moral.

De forma orientativa podemos afirmar que el acoso es una situación de hostigamiento que se prolonga en el tiempo. En este proceso pueden distinguirse varias fases, lo cual no obsta a que pueda existir el acoso, aunque no se produzcan todas las fases:

- **Fase de conflicto**: Aparición de conflicto, disputas personales aisladas, diferencias de opinión, persecución de objetivos diferentes, fricciones personales. Una relación interpersonal buena o neutra, cambia bruscamente a una negativa.
- **Fase de estigmatización**: Comienza con la adopción por una de las partes en conflicto de las distintas conductas definitorias de acoso. Lo que al principio ha podido ser un conflicto entre dos personas, puede llegar a convertirse en un conflicto de varias personas a la vez contra una sola con la adopción de comportamientos hostigadores grupales. La prolongación de esta fase es debida a actitudes de evitación o de negación de la realidad por parte de la persona afectada, de otros compañeros e incluso de la dirección.
- **Fase de intervención**: Desde el órgano directivo del centro se tomarán en mayor o menor medida decisiones encaminadas a la resolución positiva del conflicto.
- **Fase de marginación o exclusión de la vida laboral**: En este período el empleado compatibiliza su trabajo con posibles bajas. En esta situación pueden producirse distintas patologías como consecuencia de su anterior experiencia de hostigamiento, con los consiguientes efectos físicos, psíquicos y sociales.



3.2.3 Grados de acoso psicológico o moral.

Sin perjuicio de que todos puedan ser calificados como acoso también podemos distinguir distintos grados de acoso, determinados por la intensidad, duración y frecuencia con que aparecen las diferentes conductas de acoso:

- **Primer grado:** La víctima es capaz de hacer frente a los ataques y de mantenerse en su puesto de trabajo. Hasta este momento, las relaciones personales de la víctima no suelen verse afectadas.
- **Segundo grado:** Resulta difícil poder eludir los ataques y humillaciones de las que se es objeto; en consecuencia, el mantenimiento o reincorporación a su puesto de trabajo es más costoso.
- **Tercer grado:** La reincorporación al trabajo es prácticamente imposible y los daños que padece la víctima requieren de tratamiento psicológico. La familia y amistades son conscientes de la gravedad del asunto.

3.3 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. (Art. 7. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres)

A modo de ejemplo, y sin carácter exhaustivo, se consideran comportamientos que podrían ser constitutivos de acoso sexual:

- **Físicos:** Acercamientos o contactos físicos innecesarios, tales como rozamientos, palmaditas o tocamientos.
- **Verbales:** Comentarios, chistes y preguntas sobre la apariencia o el aspecto, el estilo de vida, la orientación sexual, llamadas de teléfono ofensivas, demandas de carácter sexual, insinuación de intercambio de favores de tipo sexual, abusos verbales deliberados.
- **No verbales:** Silbidos, gestos obscenos o de connotación sexual, presentación de objetos pornográficos, observación clandestina de personas en lugares reservados, como sería el caso de los servicios, uso de imágenes o carteles pornográficos en los lugares de trabajo, invitaciones impúdicas o comprometedoras, observaciones sugerentes y desagradables.

3.4 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. (Art. 7. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres)

A modo de ejemplo, y sin carácter exhaustivo, se considera que podrían ser comportamientos constitutivos de acoso por razón de sexo:

- Comentarios despectivos acerca de las mujeres o de los valores considerados femeninos, y, en general, comentarios sexistas sobre mujeres u hombres basados en prejuicios de género.



- Demérito de la valía personal o profesional por el hecho de la maternidad o de la paternidad.
- Conductas hostiles hacia quienes —sean hombres o mujeres— ejerciten derechos de conciliación de la vida personal, familiar y profesional.
- Minusvaloración, desprecio o aislamiento de quien no se comporte conforme a los roles socialmente asignados a su sexo.
- Demérito de la valía personal o profesional por el hecho de ser mujer. A efectos del presente protocolo las previsiones contenidas en este apartado sobre acoso sexual o por razón de sexo se aplicarán indistintamente cualquiera que sea el sexo de las personas afectadas.

3.5 Acoso discriminatorio

Según el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, el acoso es “toda conducta no deseada relacionada con la discapacidad de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo”.

El Art. 28 de la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, Título II, de medidas fiscales, administrativas y del orden social lo define del siguiente modo: “toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo”. Asimismo, añade: “Cualquier orden de discriminar a las personas por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual se considerará en todo caso discriminación. El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual se consideran en todo caso actos discriminatorios”.



4 PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

El procedimiento fijado para el presente protocolo se desarrollará bajo los principios de rapidez y confidencialidad y protegiendo la intimidad y dignidad de las personas implicadas.

En el caso de que un trabajador o una trabajadora sienta que está siendo víctima de conductas indeseadas (aunque el proceso se encuentre en cualquiera de sus estadios o modalidades), o que lo sospeche sobre un compañero o una compañera, se establece el siguiente procedimiento de actuación, sin perjuicio de la utilización paralela o posterior por parte de la víctima de vías administrativas o judiciales.

4.1 Primera fase

4.1.1 Iniciación del procedimiento

El procedimiento de actuación frente a los distintos casos de posible acoso previstos en el presente protocolo se inicia a partir de la presentación de una solicitud de intervención (que en este protocolo denominaremos "denuncia"), dirigida a la Dirección del Centro educativo en un sobre cerrado en cuya portada figurará la identificación de la persona que la fórmula y dentro del mismo el resto de documentos que considere necesario aportar, para garantizar así la confidencialidad y el sigilo y evitar el mal uso de la información o victimización. **También podrá presentar esta denuncia a través del canal de denuncia disponible en la página web del Colegio.**

Legitimación.

Estarán legitimados para iniciar el procedimiento:

- La persona afectada o su representante legal.
- Cualquier empleado que tenga conocimiento de una presunta conducta de acoso en el entorno laboral.
- La Dirección del centro podrá actuar de oficio en aquellos casos en los que se tenga conocimiento de una presunta conducta de acoso.

Contenido.

La denuncia deberá contener, en su caso, como datos mínimos:

- Nombre y apellidos, DNI, domicilio a efectos de notificaciones, teléfono, dirección de correo electrónico, etc., del denunciante.
- En el supuesto de no coincidir denunciante y sujeto objeto de presunto acoso, identificación de la persona o personas que estén sufriendolo.
- Descripción de los hechos, aportación de documentos con valor probatorio si los hubiera, referencia de testigos, etc.
- Identificación de la persona presuntamente acosadora.



Derivación

La Dirección del Centro tras un primer análisis de los datos objetivos del caso podrá:

- No admitir a trámite dicha denuncia, por no cumplir con las condiciones exigidas, o por resultar evidente que lo planteado no pertenece al ámbito de este protocolo. Esta resolución será motivada y se notificará a la persona que formuló la denuncia.
- Iniciar la tramitación del caso según lo previsto en este protocolo. En todo momento se observará la más estricta confidencialidad para respetar el derecho a la intimidad de todas las personas implicadas

4.1.2 Fase de mediación

Una vez aceptada a trámite, la Dirección del Centro en colaboración con el Equipo de gestión del campo de servicio correspondiente, **nombrará a una persona mediadora** encargada de esta fase la cual iniciará las actuaciones necesarias para el esclarecimiento de los hechos, solicitando los informes que estime oportunos, promoviendo la comparecencia de las partes, la declaración de testigos, u otras, y comunicando la activación del protocolo al servicio de prevención ajeno en materia de riesgos laborales competente.

Para garantizar la protección de las personas implicadas en el proceso, y previa audiencia de las mismas, la Dirección del Centro podrá adoptar las medidas o diligencias cautelares que estime necesarias, con carácter provisional, con el único fin de evitar posibles mayores perjuicios.

Se solicitará al servicio de prevención ajeno informe con los antecedentes de que dispusiera sobre la situación previa de los riesgos psicosociales en el centro de trabajo afectado, sin perjuicio de la debida protección de los datos de carácter personal. En el proceso de recopilación de información, que deberá desarrollarse con la máxima rapidez, confidencialidad y sigilo, podría ser necesario entrevistar a los afectados (denunciante y denunciado) y en su caso a algunos testigos u otro personal de interés, si los hubiere.

En ellas, tanto el denunciante como el denunciado podrán ser acompañados y asistidos, si así lo solicitan expresamente, por un representante sindical o por la persona que designen.

En todo caso, la indagación acerca de la denuncia debe ser desarrollada con la máxima sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas, tanto reclamante como persona presuntamente acosadora.

4.1.3 Elaboración de propuesta

Al finalizar esta indagación previa la **persona mediadora**, emitirá un informe de valoración inicial, con las actuaciones practicadas, las conclusiones y propuestas que se deriven de la misma.

Este informe deberá ser emitido en un plazo máximo de 15 días naturales desde que se presentó la denuncia y será elevado al Equipo de gestión del campo de servicio correspondiente, **reflejando claramente una de las siguientes alternativas:**



- a) **Archivo de la denuncia**, motivado por alguno de los siguientes supuestos:
- Desistimiento del denunciante (salvo que de oficio procediera continuar la investigación de la misma).
 - Falta de objeto o insuficiencia de indicios.
 - Que por actuaciones previas de cualquier tipo (conciliatorias, mediadoras, organizativas u otras) se pueda dar por resuelto el contenido de la denuncia.
- b) Si del análisis del caso se dedujera la comisión de alguna otra falta, distinta a los diferentes supuestos de acoso en el entorno laboral, y tipificada en la normativa laboral, se propondrá la incoación del expediente disciplinario que corresponda.
- c) Si del referido informe se dedujese que se trata de un conflicto laboral de carácter interpersonal u organizativo se aplicará, si procede, alguna de las siguientes medidas:
- Si se trata de una situación de conflicto interpersonal (aquél que tiene lugar entre dos o más personas por razones que no son estrictamente laborales, pero que repercuten sobre la dinámica de trabajo): activar los mecanismos de resolución de conflictos interpersonales en el Centro
 - Si se trata de otros supuestos de conflicto organizativo (aquél que tiene lugar entre dos o más personas por razón de las condiciones en que se organiza el trabajo): aplicar las medidas correctoras de carácter organizativo o técnico que aconseje el informe de valoración inicial, si procede.
- d) **Indicios claros de alguno de los supuestos de acoso en el entorno laboral:** cuando del referido informe se deduzca con claridad la existencia de cualquiera de los supuestos de acoso en el entorno laboral, la Dirección del Centro podrá proponer la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave de acoso, así como dar traslado de las actuaciones al Ministerio Fiscal por la posible comisión de un delito y aplicará si procede, medidas correctoras de la situación.
- e) **Presunción o Indicios de posible acoso laboral**, con base en el informe inicial emitido por la persona mediadora: si del informe de valoración inicial, que habrá considerado la naturaleza de la denuncia e incluirá las entrevistas realizadas y la información recopilada, se presumiera razonablemente que existen indicios de acoso laboral, contra el empleado, pero no se está aún en condiciones de emitir una valoración precisa, la Dirección del Centro derivará toda la información disponible a una "**Comisión de investigación**", constituida al efecto, al que se hace referencia más adelante, continuando el procedimiento establecido en este protocolo.

4.2 Comisión de investigación

Cuando no se haya podido dar por concluido el expediente y según se refleja en el apartado e), se determine una **Presunción o Indicios de posible acoso laboral**, se iniciará la fase de "Comisión de investigación".

4.2.1 Constitución de la comisión de investigación

La comisión de investigación se constituirá en el plazo máximo de 15 días naturales desde que el Equipo de gestión del campo de servicio correspondiente haya recibido el informe de valoración inicial por parte de la persona mediadora.

La comisión de investigación estará formada por al menos:

- La **Gerencia del Centro**, que ejercerá las funciones de presidenta de la Comisión.
- Un/a asesor jurídico del Colegio Parentes Sagrado Corazón que ejercerá las funciones de Secretaría de la Comisión.
- Un/a **representante de los trabajadores del Centro**, salvo que el denunciado/a sea el responsable, en cuyo caso se procurará la participación de otra persona del propio Centro.

4.2.2 Investigación

Reunida la comisión de investigación a la vista del informe de valoración inicial, puede dar por terminada la investigación si no apreciara indicios de acoso laboral.

Si la comisión de investigación acuerda continuar el procedimiento, realizará las actuaciones pertinentes para recabar la posible información complementaria que pueda existir y determinar si se aprecian o no indicios suficientes de situación de acoso.

Al término de dicha investigación, se elaborará un informe de conclusiones. El plazo para recabar información y elaborar el informe correspondiente no será superior a quince días naturales.

Todas las personas vinculadas con el Colegio Parentes Sagrado Corazón tendrán la obligación de colaborar con la comisión de investigación a lo largo de todo el proceso de investigación.

Cualquier integrante de dicha Comisión deberá abstenerse de intervenir cuando se vea afectado/a por un caso de acoso o tenga relación familiar, de amistad o enemistad con el denunciante o el denunciado/a del mismo, pudiendo ser sustituido por otra persona del Centro de igual categoría profesional

4.2.3 Elaboración de informe de conclusiones

Finalizada la investigación, la comisión de investigación remitirá el informe de conclusiones a la Dirección del Centro, y en el plazo máximo de 30 días naturales desde la recepción del informe de conclusiones, podrán:

- a) **Declarar la inexistencia de acoso y el archivo del expediente.** No obstante, se pueden proponer aplicar medidas que mejoren la situación existente.
- b) **Ordenar la incoación de un expediente disciplinario** por la comisión de una falta muy grave de acoso y aplicar, si procede, medidas correctoras de la situación.
- c) Si se estima que se trata de hechos que pudieran ser constitutivos de algunos delitos, contra el ejercicio de los derechos de la persona reconocidos por las leyes, deberá remitirse a las normas procedimentales aplicables.

- d) Si se detecta alguna otra falta distinta al acoso, se propondrá las **acciones correctoras** que pongan fin a la situación producida y se promoverá, en su caso, el expediente correspondiente.

4.3 Denuncias infundadas o falsas

En el caso de que del informe de valoración inicial o del emitido por la Comisión de investigación, resulte que la denuncia se ha hecho de mala fe, o que los datos aportados o los testimonios son falsos, el Colegio Parentes Sagrado Corazón podrá incoar el correspondiente expediente disciplinario a las personas responsables.

4.4 Información

Con carácter general, se informará a los interesados de las actuaciones llevadas a cabo en cada fase del proceso y de las resoluciones adoptadas. Asimismo, se podrá informar al Servicio de prevención de riesgos laborales, preservando la intimidad de las personas.

4.5 Alternativa al procedimiento

En el caso que la persona trabajadora que sienta que está siendo víctima de conductas indeseadas y no quiera regirse por este procedimiento, podrá dirigirse directamente al asesor jurídico mediante el canal de denuncias ubicado en la página web del Colegio o por correo postal a su atención dirigido a la C/Don Pedro 14, 28005, Madrid.

4.6 Esquema de plazos

En la siguiente figura se reflejan de forma gráfica las principales fases y plazos del procedimiento.





5 SEGUIMIENTO Y CONTROL

De los incidentes de acoso y/o conflicto que se produzcan en el alcance de este protocolo se dará un seguimiento del impacto del mismo y su efecto y se podrá proponer sugerencias y medidas tendentes a su disminución, si se considera necesario.

En dicho seguimiento, se valorará el resultado de las medidas tomadas, y en base a los resultados obtenidos sobre el estado óptimo, adecuado o insuficiente de las medidas implantadas, se podrá determinar si se debe dar por concluido o, por el contrario, se procede a reactivar la denuncia.

Se deberá prestar también una atención especial y evitar posibles situaciones de hostilidad en el entorno de trabajo después de una denuncia de acoso, cuando se produce la reincorporación de la persona a su puesto o entorno de trabajo, haya estado o no de baja laboral.

6 TIPIFICACIÓN DE LAS FALTAS

La facultad de imponer sanciones corresponde a la Dirección del Centro, quien la ejercerá según corresponda en la forma que se establezcan los diferentes CONVENIOS LABORALES de aplicación y en lo regulado en el ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES. El ejercicio de la potestad disciplinaria por el empresario agotará la responsabilidad de éste.

6.1 Escala de gravedad de la situación de acoso

A los efectos de este protocolo la clasificación de las faltas y su sanción será realizada de acuerdo con los siguientes criterios

Faltas leves:

- Las de carácter ambiental.
- Las discusiones con otros trabajadores/as dentro de las dependencias de la entidad, siempre que no sean en presencia de personas ajenas a la entidad.
- Las miradas, chistes o comentarios de carácter ofensivo.
- El uso de imágenes o pósters pornográficos en los lugares y herramientas de trabajo, siempre que no se consideren faltas graves.
- La falta de respeto o de corrección en el trato con sus compañeros o con el público cuando no perjudique gravemente la imagen de la empresa.

Faltas graves:

- Provocar y/o mantener discusiones
- El uso de palabras irrespetuosas o injuriosas de forma habitual durante el trabajo.
- Invitaciones impúdicas o comprometedoras.



- Observaciones clandestinas públicas en lugares reservados, como servicios o vestuarios.
- Realización de descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona o su trabajo. Comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología, los sentimientos religiosos o la opción sexual.
- La impartición de órdenes contradictorias y por tanto imposibles de cumplir simultáneamente o vejatorias.
- Las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua. La orden de aislar e incomunicar a una persona.
- Los malos tratos de obra o de palabra que supongan evidente y notoria falta de respeto hacia otros empleados o con el público.
- Presentar denuncias falsas.
- Reincidencia en faltas leves.

Faltas muy graves:

- El acoso de intercambio o chantaje sexual.
- El acoso ambiental o sexista.
- Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración al empresario, personas delegadas por éste, así como demás trabajadores/as y público en general.
- Provocar y originar frecuentes riñas con los/as demás trabajadores/as.
- Todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente al respeto de la intimidad del hombre o la mujer mediante la ofensa, física o verbal de carácter sexual. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica, supondrá unas circunstancias agravantes a aquella.
- Reincidencia o reiteración de una falta grave.
- Actos de acoso sexual o por razón de sexo, o de acoso moral, considerándose de especial gravedad los dirigidos a personas subordinadas con abuso de posición privilegiada.
- Actos abusivos o de desviación de poder en el ejercicio de las funciones de mando, incluidas aquellas conductas que pudieran ser constitutivas del denominado acoso moral. La persona que lo sufra, lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la Empresa, bien directamente, bien a través del Representante de la Comisión de Investigación. En este caso, se considerará como acto abusivo la actuación de un superior que suponga infracción de precepto legal con perjuicio notorio y directo para el empleado.



Agravantes:

- Superioridad jerárquica del acosador/a.
- Discapacidad del acosado/a.
- Reiteración, aun cuando haya habido acuerdos amistosos previos.

Atenuantes

- La inexistencia de otra sanción.
- Confesar o reparar el daño hecho espontáneamente.

6.2 Sanciones

Sanción por Faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

Sanción por faltas graves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días.

Sanción por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días.
- Inhabilitación temporal para el ascenso por un periodo de hasta tres años.
- Despido disciplinario.

7 GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO:

A toda aquella persona que haya participado en cualquier de las fases previstas en esta instrucción de trabajo se les exigirá el deber de sigilo, conforme a lo establecido en la ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

La Dirección del Centro iniciará de oficio el procedimiento correspondiente en caso de incumplimiento.

En todo momento se garantiza la protección al derecho a la intimidad de las personas que han tomado parte en cualquiera de las fases de este procedimiento.

Se adoptarán las medidas correctoras necesarias para garantizar una protección adecuada de la salud de los trabajadores y las trabajadoras. Así como, brindará el apoyo organizativo y psicológico necesario para lograr su total restablecimiento.



8 MEDIDAS DE PREVENCIÓN FRENTE A LOS DISTINTOS TIPOS DE ACOSO EN EL ENTORNO LABORAL

8.1 Estrategias de prevención

Los servicios de prevención ajenos realizarán la evaluación de riesgos del trabajo, incluyendo si procede la evaluación de los riesgos psicosociales, asesorando a la Dirección del Centro en el despliegue de las actuaciones preventivas que resulten necesarias, en la que se indicarán los plazos, responsables y actuaciones concretas necesarias para minimizar los riesgos detectados.

La Dirección del Centro será la encargada de poner en práctica las acciones preventivas que correspondan en cada caso

De igual forma el Colegio Parentes Sagrado Corazón, se compromete a:

- Declarar su compromiso de erradicar todos los tipos de acoso y de difundir y divulgar el presente protocolo.
- Fomentar conductas preventivas y de rechazo ante cualquier tipo de violencia en todos sus centros de trabajo.
- Establecer instrumentos de identificación precoz de conflictos y procedimientos para la resolución de los mismos.
- Observar las medidas preventivas y recomendaciones recogidas en las correspondientes evaluaciones de riesgos laborales, especialmente en lo que al ámbito psicosocial se refiere.
- Integrar en la gestión de recursos humanos las actuaciones para la prevención y resolución de situaciones de acoso, poniendo los medios a su alcance para evitar situaciones de acoso en el trabajo.
- Informar de la existencia del protocolo contra todos los tipos de acoso en los manuales o sesiones de acogida.
- Investigar con total confidencialidad las situaciones de acoso que se produzcan, tramitando con la debida consideración, seriedad y prontitud las denuncias que se presenten.
- Establecer cauces para que todas las personas que puedan sufrir acoso en el trabajo puedan denunciar dicho comportamiento, disponiendo de los procedimientos adecuados para, si se produce, tratar el problema y evitar que se repita, garantizando, asimismo, el derecho a invocar dichos procedimientos.
- Proteger a las personas de las posibles represalias por haber presentado la denuncia de acoso o haber testificado.
- Proporcionar la ayuda que se considere necesaria para la víctima.
- Adoptar medidas disciplinarias contra la persona acosadora, quien ejerza esta práctica y contra quien presente falsas denuncias.



8.2 Estrategias de formación

En línea con el compromiso de tolerancia cero por parte del Colegio Parentes Sagrado Corazón hacia cualquier conducta constitutiva de acoso, se realizará formación en materias como:

- Prevención y resolución de conflictos, especialmente dirigida a responsables de equipos de personas, para que puedan reconocer y atajar los posibles conflictos en su origen.
- El presente protocolo de Prevención y Actuación frente a todos los tipos de acoso en el trabajo, incluyendo medidas y derechos.
- La identificación de los factores que contribuyen a crear un entorno laboral exento de acoso y a que los participantes sean plenamente conscientes de sus responsabilidades en el marco de la organización a la que pertenecen para la lucha contra el mismo.
- El Código de Buenas Prácticas del Colegio Parentes Sagrado Corazón.

Las Dirección del Centro colaborará en la difusión y participación en las acciones formativas de todo el personal del centro y en especial, promoverán la asistencia de los responsables de equipos de personas a las acciones formativas destinadas específicamente a la prevención y resolución de conflictos, para que puedan reconocerlos y atajarlos, en su caso, desde su origen.