

Contenido

INTRODUCCIÓN	2
PRINCIPIOS	2
ÁMBITO	2
CONCEPTOS Y MEDIDAS DE PREVENCIÓN.....	2
CONCEPTOS	2
CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL	3
TIPOS DE ACOSO SEXUAL.....	3
ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	4
CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	4
ACOSO PSICOLÓGICO (MOBBING)	4
CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO PSICOLOGICO	4
MEDIDAS PREVENTIVAS.....	5
PROTOCOLO DE ACTUACIÓN	6
PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA	6
CONFIDENCIALIDAD Y PROTECCION DE LOS AFECTADOS.....	7
FUNCIONES DEL COMITÉ DE PREVENCIÓN DEL ACOSO	7
INVESTIGACIÓN	8
ELABORACIÓN DEL INFORME.....	8
PROTECCIÓN DE LA SALUD DE LOS MIEMBROS DEL AURA.....	9
PENALIZACION	9
DISPOSICIONES VARIAS.....	9
CONCLUSIONES	10

INTRODUCCIÓN

La experiencia demuestra que la ya extensa normativa de prevención de riesgos laborales no se ha traducido todavía, en la mayoría de las empresas, en una mejora de las condiciones de trabajo. La realidad a la que nos seguimos enfrentando es una decisión estratégica en las empresas debiendo como paso previo a la aplicación real de la normativa de prevención.

La Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales, exige a todos/as los/as empresarios/as, entendiéndose por tales también a las Administraciones Públicas, el deber de vigilar y mejorar las condiciones de trabajo de sus empleados/as, haciendo desaparecer los riesgos o minimizando aquellos que no se puedan eliminar. La protección se debe realizar no sólo frente a los riesgos de carácter físico, sino también sobre aquellos riesgos que puedan causar un deterioro psíquico en la salud de los/as trabajadores/as.

En el contexto que establece dicha Ley, “esta empresa” se compromete a poner en marcha procedimientos que nos permitan prevenir, detectar y erradicar los riesgos psicosociales de los/as trabajadores/as y en especial el procedimiento de actuación ante las conductas que supongan un acoso laboral.

Como conducta general todas las personas que trabajan en esta empresa tienen el derecho y la obligación de relacionarse entre sí con un trato cortés, respetuoso y digno. Por su parte, las personas responsables de las distintas direcciones/departamentos y/o áreas, deberán velar por mantener un entorno laboral y académico libre de todo tipo de acoso en sus respectivas áreas. Al objeto de que la empresa pueda implantar eficazmente la presente política, todas las personas, y especialmente aquellas que gestionan equipos, deben reaccionar y comunicar todo tipo de conductas que violen la presente política. La colaboración es esencial para impedir este tipo de comportamientos.

En virtud del presente **código ético**, la dirección se compromete a investigar todas las denuncias sobre acoso que se tramiten de acuerdo al presente procedimiento, establecido con la finalidad de resolver los citados conflictos. Este procedimiento, redactado de conformidad con las recomendaciones incluidas en el Acuerdo Marco Europeo sobre acoso y violencia en el trabajo suscrito el 26 de abril de 2007, **garantiza el derecho a la intimidad y la confidencialidad de los temas tratados y de las personas que intervienen.**

Para ello todas las personas trabajadoras tienen derecho a emplear y utilizar este procedimiento con garantías, de no ser objeto de intimidación, trato injusto, discriminatorio o desfavorable. Dicha protección se extenderá a todas las personas que intervengan en los mismos. Asumiendo la responsabilidad de su cumplimiento desde la Dirección.

Considerando las conductas constitutivas de acoso laboral, sexual o por razón de sexo serán tipificadas como faltas laborales, que darán lugar a adoptar por parte de la empresa las medidas disciplinarias que correspondan, en función de la gravedad de los hechos.

Corresponde a la Dirección de Recursos Humanos, establecer medidas preventivas y mecanismos de detección de posibles situaciones de acoso dentro de la empresa y sus centros formativos.

OBJETIVO PRINCIPAL

Desarrollar en la Organización las medidas necesarias que prevengan, eviten y erradiquen el acoso laboral y en el entorno formativo; determinando aquellas actuaciones que sean necesarias para la investigación, persecución y sanción de dichas conductas en caso de que se produzcan, facilitando a la plantilla y el alumnado el procedimiento adecuado para presentar sus quejas, mediante la implantación y divulgación del presente Protocolo.

ÁMBITO

El Protocolo es aplicable al conjunto de personas que prestan servicios en Aura en cualquier localización geográfica.

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

CONCEPTOS Y MEDIDAS DE PREVENCIÓN

CONCEPTOS

ACOSO SEXUAL

Se considera acoso sexual cualquier comportamiento de naturaleza sexual, verbal o físico, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas y recíprocas, en la medida en que las conductas de acoso sexual no son deseadas por la persona que es objeto de ellas.

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, miradas impúdicas, silbidos o hacer ciertos gestos; cartas o mensajes de correo electrónico 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:

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.

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.

 <p>AURA CENTRO DE FORMACIÓN EMPRESARIAL</p>	<p>PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASO DE ACOSO</p>	Revisión 2
		Página 4 de 12

Puede ser realizado por cualquier miembro del **Centro de Formación Empresarial Aura**, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en las instalaciones de la empresa.

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Cualquier comportamiento realizado en función del sexo u orientación sexual de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

CÓDIGO DE CONDUCTA PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO.

2.1. Ámbito personal.

La presente política será de aplicación a todas las personas que trabajan y el alumnado, tanto en las instalaciones de la empresa, como en los emplazamientos en los que el personal lleve a cabo la prestación de sus servicios.

2.2. Decálogo de prevención del acoso.

A fin de evitar y prevenir todo atentado contra la dignidad y los derechos fundamentales de los trabajadores, trabajadoras y estudiantes, en el ámbito de las relaciones laborales de esta empresa quedan absolutamente prohibidos todas las conductas que pudieran entenderse incluidas dentro de las definiciones anteriormente recogidas.

Conviene señalar que las personas responsables de equipos tienen la doble obligación de cumplir con estas directrices y de vigilar el cumplimiento de las mismas por las personas que se encuentren a su cargo. En este sentido, deberán tener en cuenta que el **Centro de Formación Empresarial Aura**, tiene el compromiso de evitar cualquier tipo de situación de acoso y que las personas responsables de equipos tienen el deber de vigilar su cumplimiento denunciando, en su caso, las conductas constitutivas de acoso. Así, cualquier trabajador/a y, en especial, cualquier persona (alumnado) que tuviera conocimiento de una conducta que pudiera ser calificada de acoso, deberá ponerlo, a la mayor brevedad, en conocimiento de la persona responsable de Recursos Humanos o directamente en conocimiento de la dirección general.

La finalidad de este decálogo es facilitar a las personas responsables de equipos, al resto de las personas trabajadoras y alumnado, una serie de directrices que les permita identificar y evitar, en su caso, situaciones que pudieran entenderse constitutivas de algún tipo de acoso dentro del entorno laboral y formativo.

Es importante recordar que las circunstancias reales son más complejas que lo que pueda describirse en este decálogo, por lo que en todo caso deberá aplicarse el sentido común y buen juicio en su aplicación.

A efectos prácticos de concreción, se observarán especialmente las siguientes MEDIDAS:

1. **RESPECTO.** Se promoverá un ambiente de respeto y corrección en el trabajo y en el ámbito formativo. Para ello, se trasladará a toda persona trabajadora y/o alumnado, tanto aquella que se incorpore a la plantilla o sus acciones formativas como al que forme parte ya de la misma, los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad. Se prohíbe la utilización de expresiones y modales insultantes, humillantes o intimidatorios.

2. **COMUNICACIÓN.** No se admitirán actitudes tendentes al aislamiento o la reducción de la normal comunicación entre las personas.

Se velará por la integración de todas las personas durante toda su vida laboral o lectiva en la Empresa, sin obstaculizar las normales posibilidades de comunicación de ninguna de ellas con el resto. Se prohíbe todo comportamiento tendente a impedir expresarse a alguna persona, a ignorar su presencia, a aislarle, etc.

3. **REPUTACIÓN.** Se prohíbe toda actitud dirigida al descrédito o merma de la reputación laboral o personal de cualquiera de las personas que integran la plantilla y/o alumnado así como de las personas

 <p>AURA CENTRO DE FORMACIÓN EMPRESARIAL</p>	<p>PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASO DE ACOSO</p>	<p>Revisión 2</p> <hr/> <p>Página 5 de 12</p>
--	---	---

contratadas temporalmente por **Centro de Formación Empresarial Aura**. Se incluyen aquí comportamientos de ridiculización de la víctima, difusión de cotilleos y rumores desfavorables sobre la misma, imitación de sus gestos, posturas o voz con ánimo de burla, etc.

4. DISCRECIÓN EN LA REPRESIÓN. Las comunicaciones tendentes a rectificar la conducta de un/a trabajador/a o llamarle la atención por su mal, bajo o inadecuado desempeño laboral, se harán de forma reservada. Las reprensiones que deban realizarse a un/a trabajador/a se harán sin más presencia, salvo exigencia legal, de convenio colectivo o causa excepcional que así lo aconseje, que la de su responsable u otros superiores y, en su caso, del personal afectado por la conducta del personal reprendido.

5. NO ARBITRARIEDAD. Se prohíbe toda asignación o distribución de trabajo arbitraria o abusiva. Se prohíbe tanto la atribución intencionada de un exceso de trabajo que busque que el/la trabajador/a resulte incapaz de llevarlo a cabo en su tiempo de trabajo, como el privarle de trabajo o vaciarle de funciones. Se procurará que las tareas encargadas a cualquier persona trabajadora se acomoden a su nivel profesional y experiencia.

6. UNIFORMIDAD Y EQUIDAD. La aplicación de los mecanismos de control del trabajo y de seguimiento del rendimiento será uniforme y equitativa. La aplicación de tales mecanismos de control y seguimiento será uniforme para cada categoría profesional o tipo de trabajo desempeñado, si bien se tendrán en cuenta las circunstancias personales de cada trabajador/a que pudieran afectar a su nivel de desempeño, intentando en lo posible adaptar sus objetivos en consonancia.

7. PROHIBICIÓN DE COMPORTAMIENTOS SEXUALES. Se prohíben terminantemente actitudes libidinosas, ya sea a través de actos, gestos o palabras.

Se engloba aquí todo tipo de actos de insinuación, roces intencionados, tocamientos ocasionales, lenguaje obsceno por cualquier medio (oral, por e-mail, fax, etc.), así como expresiones de contenido sexista susceptibles de crear un entorno laboral o formativo incómodo, ofensivo o humillante, debiéndose valorar en su caso la posible especial sensibilidad de la víctima, así como su posición y carácter para poder mostrar su rechazo.

8. REGALOS NO DESEADOS. No se admite la realización de invitaciones o regalos no deseados o que pudieran provocar incomodidad en su destinatario/a.

9. EVITAR HOSTIGAMIENTO. Se prohíben en particular las actitudes de hostigamiento por razón de género, directa o indirecta. En concreto, se velará por no incurrir en situaciones de acoso (las ya referidas de aislamiento, relegación, trato indebido, etc.) por causa del ejercicio efectivo o solicitud de los derechos reconocidos por la legislación o el convenio colectivo para conciliar la vida laboral con las responsabilidades familiares (lactancia, reducción de jornada o excedencia por cuidado de hijos/as o familiares, etc.), derechos que mayoritariamente disfrutaban las mujeres por cuanto son ellas las que principalmente se hacen cargo de tales responsabilidades.

También se prohíbe cualquier trato adverso a una persona (en especial, mujeres) como consecuencia de la presentación por su parte de quejas, reclamaciones, denuncias o demandas destinadas a impedir su discriminación por razón de sexo o exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad entre mujeres y hombres.

10. OPORTUNIDADES DE FORMACIÓN Y PROMOCIÓN. Se velará para que todas las personas trabajadoras en igual situación de mérito, nivel y capacidad tengan similares oportunidades de formación y promoción laboral. En especial, se garantizarán la igualdad de oportunidades de formación y promoción al/la empleado/a que, por estar asumiendo responsabilidades familiares, haya solicitado, esté disfrutando o haya disfrutado alguna de las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar.

Se indican a continuación, a modo de ejemplo, 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:

- Ignorar o excluir a la persona.
- 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.
- Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad.

ACOSO PSICOLÓGICO (MOBBING)

Los términos mobbing, “acoso moral en el trabajo” o “acoso psicológico en el trabajo”, se utilizan para describir una situación en la que una persona, o grupo de personas, ejercen un conjunto de comportamientos caracterizados por una violencia psicológica extrema, abusiva e injusta, de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, sobre otra persona en el lugar de trabajo, y que puede producir un daño a su dignidad.

Hay que poner de manifiesto que determinadas acciones hostiles pueden producirse puntualmente en el trabajo, si bien, para que pudieran ser constitutivas de acoso psicológico se requiere, como ya se ha dejado expuesto, que sean acciones sistemáticas, habituales, con duración determinada en el tiempo y dirigidas sobre una persona.

Por ello, no deben confundirse las situaciones de presión o conflicto laboral con el acoso psicológico.

En el primer caso, se trata de situaciones de desacuerdo, ya que en el trabajo pueden producirse choques, discusiones y eventuales conflictos.

El acoso psicológico, por el contrario, consiste en un ataque malintencionado, sistemático y mantenido en el tiempo contra una persona.

CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO PSICOLÓGICO

A continuación se enuncian, a modo de ejemplo, una serie de conductas concretas que, cumpliendo los requisitos puestos de manifiesto en el punto anterior, podrían llegar a constituir acoso psicológico en el trabajo:

Ataques con medidas organizativas:

- Obligar a alguien a ejecutar tareas en contra de su conciencia.
- 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, facilitar datos erróneos.
- Asignar trabajos muy superiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
- Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
- Manipular las herramientas de trabajo (por ejemplo borrar archivos del ordenador).
- Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo o material didáctico, etc.
- Amenazas o presiones a las personas que apoyan al acosado.
- 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.

Ataques para reducir las posibilidades de comunicación:

- Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros (aislamiento).
- Ignorar la presencia de la persona.

- No dirigir la palabra a la persona.
- Restringir a los/as compañeros/as 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 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, discapacidades, poner mote, etc.
- Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

MEDIDAS PREVENTIVAS

Para prevenir y evitar las situaciones de Acoso en el trabajo, **Centro de Formación Empresarial Aura** divulgará este Protocolo a través de:

- La Intranet de **Centro de Formación Empresarial Aura**
- Correo electrónico a todos los miembros de la organización
- Cualquier otro medio que sirva para dicho objetivo

El **Centro de Formación Empresarial Aura** propiciará la formación específica de todos los miembros de su organización sobre acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso psicológico. Especialmente, el **Centro de Formación Empresarial Aura** proporcionará la formación adecuada a aquellos miembros de su organización que tengan alguna competencia en los procedimientos de denuncia de estas conductas.

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

Este Protocolo será actualizado con la periodicidad que proceda, con el objetivo de que todos los miembros del **Centro de Formación Empresarial Aura** se conciencien y se responsabilicen en ayudar a garantizar un entorno de trabajo en el que se respete la dignidad de todas las personas de la organización.

Información y Sensibilización:

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

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

 <p>AURA CENTRO DE FORMACIÓN EMPRESARIAL</p>	PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASO DE ACOSO	Revisión 2 <hr/> Página 8 de 12
--	--	------------------------------------

Formación:

Centro de Formación Empresarial Aura propiciará la formación específica de todos los miembros de su organización sobre acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso psicológico.

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

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN

PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA

La denuncia del caso detectado se deberá realizar por escrito por la persona afectada o por una tercera persona que tenga conocimiento de actos de acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o acoso psicológico, quienes deberán identificarse.

La denuncia escrita se enviará por correo electrónico a **canalaura@auraformacion.es**, o por cualquier otro medio a través del cual quede constancia de su entrega, a la atención de cualquiera de las personas que integren el “Comité de Prevención del Acoso” que la estudiará e investigará. Para aquellos/as empleados/as que no dispongan de acceso a correo electrónico del **Centro de Formación Empresarial Aura**, los equipos de Gestión RRHH de los distintos centros de trabajo facilitarán el envío del documento escrito al buzón de correo electrónico definido para tales comunicaciones.

Independientemente de los datos facilitados en la denuncia, la investigación se realizará en todo caso, aunque debe destacarse que cuanta más información y detalle contenga la denuncia, será mucho más ágil y eficaz su investigación. Por consiguiente, se sugiere que la denuncia contenga, al menos, el siguiente detalle:

- Personas implicadas.
- Tipos de conductas.
- Fechas y lugares en que se produjeron las conductas.
- Posibles testigos.
- Identificación de la potencial víctima del acoso.

CONFIDENCIALIDAD Y PROTECCION DE LOS AFECTADOS

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

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

Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán obligación de confidencialidad, y quedarán identificadas en el expediente.

PROCEDIMIENTO PARA LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS.

1. Si considera que ha sido sometido a un comportamiento inadecuado, deberá indicar inmediatamente al infractor/a que su conducta es ofensiva y que debe desistir de la misma. Si dicha comunicación directa resulta ineficaz o no es práctica dadas las circunstancias, deberá informar sobre dicho comportamiento a la persona Responsable de RRHH, incluso aquella persona que sea responsable de la seguridad e higiene en el trabajo.

 <p>AURA CENTRO DE FORMACIÓN EMPRESARIAL</p>	<p>PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASO DE ACOSO</p>	<p>Revisión 2</p> <hr/> <p>Página 9 de 12</p>
--	---	---

Del mismo modo, si tiene razones para creer que otra persona trabajadora del **Centro de Formación Empresarial Aura**, ha sido sometida a un comportamiento que viole el presente protocolo, o se ha visto implicada en el mismo, igualmente podrá poner inmediatamente el caso en conocimiento de las personas anteriormente indicadas.

2. El procedimiento se pondrá en marcha por medio de denuncia verbal como por escrito, si bien en caso de ser verbal tendrá que ratificarse por escrito, indicando que considera haber sido objeto de las situaciones descritas en el presente documento o que tiene conocimiento de que otro empleado ha sido sometido a tales situaciones. En dicha denuncia debe constar la identificación del presunto acosador/a, del presunto acosado/a, y una descripción detallada de los hechos que dan lugar a la denuncia lo más precisa posible, así como de los posibles testigos.

Plantilla Deberá dirigirse preferentemente a la Dirección o responsable de RRHH.

3. Para facilitar este procedimiento se ha diseñado un formulario (Ver "Anexo I"). Una vez cumplimentado deberá remitirlo a las personas anteriormente indicadas.

4. Recibida la denuncia por la persona responsable de Dirección se procederá a la apertura de un expediente informador nombrando un/a instructor/a (esta persona formará parte de la comisión de igualdad o bien de la seguridad e higiene en el trabajo).

5. El expediente antes referido estará encaminado a comprobar y/o averiguar los hechos y no durará más de 10 días laborables contados a partir del siguiente a la recepción del escrito, salvo que la investigación de los hechos obligue a alargar el plazo por el tiempo necesario.

6. Se analizará la verosimilitud y/o gravedad de los hechos denunciados y, en el supuesto de que se entienda que los mismos pueden ser constitutivos de acoso en algún grado, se convocará a la persona denunciante para una entrevista privada en la que prestará declaración sobre los hechos denunciados.

7. Según la gravedad de los hechos denunciados la persona que esté instruyendo el expediente, decidirá instruir un expediente averiguador o nombrará a un instructor externo pudiendo proponer a la dirección, la adopción de medidas cautelares.

8. Durante la instrucción se dará trámite de audiencia a todos/as los/as afectados/as y testigos practicándose cuantas diligencias se estimen necesarias. La intervención de los/as testigos y actuantes tendrá carácter estrictamente confidencial. Dicho trámite de audiencia incluirá, como mínimo, una entrevista privada con el/la presunto/a acosador/a en la que pueda defenderse de las acusaciones que contra su persona se hayan vertido.

9. De todas las sesiones de la Instrucción se levantará **acta** en el momento de la finalización de la reunión, siendo firmada en el acto por todas las personas presentes, (instructor/a, denunciante, denunciados/as, testigos y/o comparecientes).

10. Se **investigará**, inmediata y minuciosamente, cualquier queja o informe sobre un comportamiento inadecuado. Las quejas y declaraciones se tratarán de forma absolutamente confidencial de forma coherente con la necesidad de investigar y adoptar medidas correctivas, teniendo en cuenta que puede afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

El Comité de Igualdad tratará cada caso de manera individualizada, y velará para que las personas afectadas sean escuchadas y apoyadas en todo momento, ya que podrían estar pasando por momentos delicados, incluso de aislamiento.

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

 <p>AURA CENTRO DE FORMACIÓN EMPRESARIAL</p>	<p>PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASO DE ACOSO</p>	Revisión 2
		Página 10 de 12

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

- Si existe o ha existido acoso en el trabajo, y de qué características, por qué motivo, fase en la que se encuentra, etc.
- Quién o quiénes se consideran que están practicando esta situación de acoso y qué relación jerárquica existe.
- En qué situaciones se materializa el acoso. Si se lleva a cabo en presencia de otros/as compañeros/as y, si ese es el caso, cómo han reaccionado.
- Si el caso ha sido puesto en conocimiento de algún superior jerárquico, de qué manera (verbalmente o por escrito) y qué tipo de respuesta se ha obtenido.
- En qué medida la situación ha afectado a la salud de la persona, incluyendo si ha necesitado ayuda de un especialista o ha estado de baja en los últimos meses y por qué causa.
- Si otros/as compañeros/as tienen o han tenido problemas similares, solicitándoles información complementaria.

Las entrevistas se regirán en todo caso por las siguientes normas:

- En el caso de decidir el Comité la celebración de una entrevista conjunta con la persona acosada y denunciada, ésta sólo tendrá lugar con el permiso expreso de ambos.
- Si cualquier parte solicita una reunión o entrevista, se le concederá.
- Todos/as los/as implicados/as tendrán derecho a ser asistidos/as en todo momento por representantes o asesores/as.

11. Finalizada la instrucción, en el plazo de 5 días laborables, la persona que haya instruido el caso, **emitirá informe** en el cual se dejará constancia de los hechos, realizando una valoración de los mismos y proponiendo, en su caso, medidas correctoras e incluso, sancionadoras.

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

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

El informe incluirá, como mínimo, la siguiente información:

- Antecedentes del caso (resumen de argumentos planteados por los implicados/as).
- Resumen de las intervenciones realizadas por el Comité y de las pruebas obtenidas.
- Resumen de los principales hechos.
- Conclusiones y medidas propuestas.

12. Corresponderá a la Dirección de la empresa la imposición, en su caso, de las medidas disciplinarias propuestas por la persona que haya realizado la instrucción. La **penalización** en caso confirmado dependerá del grado y tipología del mencionado acto, procediendo con la remisión del informe elaborado por la Comisión a las autoridades competentes y aplicando lo establecido por normativa vigente.

13. La resolución adoptada será **comunicada** a la persona denunciante y a la persona denunciada.

14. Cualquier persona trabajadora podrá utilizar los procedimientos de queja descritos con anterioridad de manera confidencial sin temor a represalia alguna.

15. La presente política prohíbe asimismo tomar ningún tipo de represalia frente a cualquiera que de buena fe efectuó una queja en virtud de la presente política o que participe en una investigación. Se requiere la plena colaboración de todas las personas empleadas cuando se solicite su participación en una

	PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASO DE ACOSO	Revisión 2
		Página 11 de 12

investigación efectuada en el marco de la presente política. Las quejas relativas a represalias (reales, de las que existan amenazas o que se teman) deberán dirigirse igualmente a la dirección de la empresa.

16. Finalmente, todas las personas de la plantilla tienen derecho a la presunción de inocencia, así como, al honor y a su imagen, por lo que no se tolerarán falsas denuncias destinadas a causar un daño a otro empleado. En caso de que se probara la existencia de una denuncia falsa o testimonio también falso, y sin perjuicio de la actuación que pueda adoptar el afectado frente al faso denunciante, se tomarán igualmente las medidas disciplinarias que correspondan.

Alumnado deberá dirigirse al responsable de los servicios formativos de ente financiador.

Envío de escrito exponiendo los hechos, las personas afectadas, pruebas a aportar y demás documentación relevante para el caso.

PENALIZACION

DISPOSICIONES VARIAS

PROTECCIÓN DE LAS VÍCTIMAS

En el caso de que se determine la existencia de acoso, en cualquiera de sus modalidades, y la sanción impuesta al/la acosador/a no conlleve su salida de la empresa, se tomarán las medidas oportunas para que el/la acosador/a y la víctima no convivan en el mismo entorno de trabajo, siempre que esto sea posible. En estas medidas -que no podrán suponer ni mejora ni detrimento de sus condiciones contractuales- tendrá preferencia de trato la persona acosada.

FALSAS DENUNCIAS

En el caso de que se determinara que no ha existido acoso en la situación denunciada, en cualquiera de sus modalidades, e igualmente se determinara la mala fe de la denuncia, se adoptarán las medidas disciplinarias correspondientes.

REPRESALIAS

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

PROTECCIÓN DE DATOS

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

CONCLUSIONES

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

1. **Centro de Formación Empresarial Aura** no tolerará ningún tipo de acoso en el trabajo.
2. Todos los miembros del **Centro de Formación Empresarial Aura** tienen la responsabilidad de colaborar en garantizar un entorno de trabajo en que se respete la dignidad, y todos/as aquellos/as con personas a su cargo tendrán específicamente encomendada la labor de procurar que no se produzca ningún tipo de acoso en su ámbito de organización.
3. En casos de denuncia, se actuará con la debida discreción en orden a preservar la dignidad y la intimidad de todos/as los/as implicados/as.
4. Las denuncias y quejas se realizarán por escrito, no podrán ser anónimas y serán investigadas y analizadas sin dilaciones indebidas, de forma ágil y fiable.
5. Todas las personas afectadas serán escuchadas y apoyadas en todo momento.

6. Todos/as los/as involucrados/as tendrán un trato imparcial, y no se presumirá la culpabilidad del/la denunciado/a.
7. Las denuncias se sustentarán en información fiable y detallada.
8. Las acusaciones falsas y las represalias no se tolerarán, y podrán ser objeto de medidas disciplinarias.
9. Se protegerá ante todo la seguridad y la salud de las personas, para lo que podrán adoptarse las medidas que se consideren oportunas en cada caso.