

TÍTULO:

REFERENCIA: **AM016.**EDICIÓN: **1 / 18.10.07**PÁGINA: **1** DE: **12****Actuaciones para la prevención del acoso moral, sexual y por razón de sexo.**

CANCELA A:

EDICIÓN:

AFECTA A: **Red Eléctrica y Red Eléctrica Internacional**EDICIÓN Y CONTROL:  
**D. Responsabilidad Corporativa y Relaciones Institucionales**APROBACIÓN Y FECHA:  
**Comité de Dirección**DIRECCIÓN RESPONSABLE:  
**Dirección de recursos humanos**

---

**OBJETO**

Esta guía tiene como objetivo básico establecer las bases para la prevención y actuación en materia de acoso moral, acoso sexual y por razón de sexo, que se puedan producir en el grupo Red Eléctrica.

---

**ÁMBITO DE APLICACIÓN**

Este documento será de aplicación a todos los empleados de Red Eléctrica Corporación S.A., Red Eléctrica de España SAU (en adelante Red Eléctrica) y Red Eléctrica Internacional, en el ejercicio de sus funciones y responsabilidades, en todos los ámbitos profesionales en los que represente a su compañía.

Si se produjese una situación de las descritas entre trabajadores de Red Eléctrica ó del grupo Red Eléctrica ó de empresas COLABORADORAS (PROVEEDORAS Y CONTRATISTAS) que comparten el lugar de trabajo, se aplicará lo indicado en el *Código Ético* de la compañía.

---

**RESPONSABILIDADES**

Como marco general, se deben tomar como referencia los compromisos incluidos en las políticas de responsabilidad corporativa del grupo Red Eléctrica y en los códigos o documentos que se deriven de dichas políticas de respeto, dignidad y no discriminación donde se indica que cada persona empleada mostrará el debido respeto y cortesía a sus compañeras y compañeros, grupos de interés y terceros con los que, como consecuencia de su actividad y funciones tenga relación. La base de una relación fructífera y satisfactoria parte del respeto y la dignidad de las personas, del diálogo y de la inexistencia de comportamientos discriminatorios o despectivos.

Las responsabilidades y funciones descritas en este apartado complementan a las indicadas en el manual de seguridad y salud laboral de Red Eléctrica.

**COMITÉ DE DIRECCIÓN**

- Aprobar y fomentar la implantación de esta guía de actuación.
  - Facilitar los recursos humanos, económicos y materiales para gestionar adecuadamente las situaciones de acoso que puedan llegar a producirse y realizar la actuación preventiva sistemática.
-



TÍTULO:

REFERENCIA: **AM016.**

EDICIÓN: **1 / 18.10.07**

PÁGINA: **2** DE: **12**

**Guía de actuación de prevención del acoso moral, sexual y por razón de sexo.**

CANCELA A:

EDICIÓN:

#### **DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

- Ofrecer la información y/o formación necesaria a los agentes implicados en el presente documento para que puedan desarrollar sus funciones adecuadamente.
- Adoptar e impulsar las medidas preventivas o disciplinarias adecuadas en función de los informes que se emitan tanto por parte del servicio médico, como del comité de seguimiento o por parte de los especialistas externos.

#### **DIRECTORES, JEFES DE DEPARTAMENTO**

- Cumplir la presente guía sobre prevención de riesgos psicosociales para aplicar en aquellas situaciones susceptibles de derivar en acoso.
- Informar al servicio médico de aquellos casos en que tengan una sospecha fundamentada de ser constitutivos de acoso.

#### **TRABAJADORES**

- Intentar solucionar el conflicto “amistosamente”, siempre y cuando se sientan capaces.
- Informar al servicio médico de aquellos casos en que tengan una sospecha fundamentada de ser constitutivos de acoso.

#### **SERVICIO MÉDICO**

El servicio médico se configura como elemento fundamental en la gestión de las reclamaciones que puedan producirse.

- Recibir, en primera instancia, las quejas o reclamaciones de las supuestas situaciones de acoso que puedan darse.
- Entrevistar, si lo considera necesario, a la persona afectada presencial o telefónicamente y realizar una primera valoración de la situación. Asimismo, podrá solicitar entrevistas con las personas implicadas.
- Decidir en función de criterios técnicos, información recogida y el conjunto de medidas previsto en la presente guía si esta situación se puede solucionar con los medios disponibles o no es constitutiva de acoso. O bien, si es necesario que se realice un estudio en mayor profundidad sobre el caso, derivar esta intervención al especialista o grupo de especialistas externos para su valoración en profundidad.
- Informar al comité de seguimiento y a la dirección de recursos humanos de los casos que haya gestionado:



TÍTULO:

REFERENCIA: **AM016.**

EDICIÓN: **1 / 18.10.07**

PÁGINA: **3** DE: **12**

**Guía de actuación de prevención del acoso moral, sexual y por razón de sexo.**

CANCELA A:

EDICIÓN:

- Para los casos que se hayan solucionado, presentará información general de las actuaciones llevadas a cabo (estadísticas de los casos), salvaguardando siempre la confidencialidad de las personas que hayan acudido al servicio médico.
- En los casos que no hayan podido solucionarse, presentará un informe detallado del caso donde se incluirán las conclusiones y las propuestas de medidas de actuación, siempre y cuando la persona o personas implicadas den su autorización por escrito.

#### **COMITÉ DE SEGUIMIENTO**

Se creará un comité o una comisión de seguimiento de la gestión de los casos de acoso y conductas discriminatorias que se hayan producido.

Dicho comité estará compuesto por cuatro personas:

- Dos representantes de los trabajadores (también será posible que los mismos sean delegados sindicales). Las diferentes secciones sindicales elegirán a las personas que integrarán este comité y su puesto se rotará anualmente entre las centrales sindicales con representación.
- Dos representantes de la dirección de recursos humanos.
- Se reunirá una vez cada semestre o a propuesta de alguna de las partes.

Este comité tendrá las siguientes funciones y competencias:

- Realizar un control y seguimiento de las reclamaciones que se presenten en materia de acoso, y conocer a través del servicio médico, los resultados de los informes que se realicen.
- Diseñar y proponer medidas de actuación a la dirección de recursos humanos.
- Promover campañas y acciones formativas destinadas a prevenir y combatir cualquier tipo de situación de acoso y canalizar las soluciones posibles ante conflictos, situaciones o conductas comentadas.
- Proponer y promover el desarrollo de otras medidas innovadoras y efectivas que tengan como objetivo asegurar el trato justo, la dignidad en las relaciones y favorecer el buen clima laboral.
- Cuando así sea necesario, este comité propondrá las medidas cautelares oportunas durante el desarrollo del proceso recogido en el presente documento. Dichas medidas serán acordadas de forma conjunta por la representación social y empresarial que integra este comité de seguimiento.
- Durante el desarrollo de las fases de actuación contempladas en la presente guía se asegurará la confidencialidad y el anonimato de las personas implicadas.



TÍTULO:

REFERENCIA: **AM016.**

EDICIÓN: **1 / 18.10.07**

PÁGINA: **4** DE: **12**

**Guía de actuación de prevención del acoso moral, sexual y por razón de sexo.**

CANCELA A:

EDICIÓN:

### **ESPECIALISTAS EXTERNOS (EXPLORACIÓN / VALORACIÓN EXTERNA)**

En algunos casos, el servicio médico puede considerar oportuna una valoración externa que aporte mayor objetividad, experiencia o conocimientos especializados. Esta valoración será realizada por especialistas externos seleccionados por Red Eléctrica decidiéndose en cada caso la disciplina o disciplinas más adecuadas.

Las disciplinas de valoración externa son las siguientes:

- Psicología clínica.
- Psiquiatría.
- Psicología laboral.
- Otros profesionales que se considere necesarios.

Los especialistas externos valorarán previamente si los casos que les sean remitidos por el servicio médico son abordables desde el ámbito laboral. Para la valoración de estos casos se utilizarán los métodos más objetivos posibles y se desarrollarán las pruebas o actuaciones que sean precisas para determinar la presencia o no de conductas de acoso.

En caso de que sea necesario, dichos especialistas podrán tener acceso a los diferentes centros de trabajo entre las empresas del grupo, con el objeto de recoger la información necesaria para valorar la situación denunciada.

Finalmente, los especialistas emitirán un informe al Servicio médico con sus conclusiones y propuestas de actuación.

### **COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD**

Puntualmente, con la frecuencia que se decida y con las garantías necesarias para proteger la intimidad de las personas, se dará cuenta al comité de seguridad y salud, de las actuaciones realizadas en materia de acoso y conductas discriminatorias.

### **REPRESENTANTES DE LAS TRABAJADORAS Y TRABAJADORES**

La representación social, en virtud de las funciones que la legislación vigente le concede, podrá acompañar en el proceso de actuación a la trabajadora o trabajador que así lo solicite (excepto en el caso que lo desaconseje un experto externo), aceptando y respetando siempre el derecho a la intimidad de todos los implicados en el proceso de actuación.



TÍTULO:

REFERENCIA: **AM016.**

EDICIÓN: **1 / 18.10.07**

PÁGINA: **5** DE: **12**

**Guía de actuación  
de prevención del  
acoso moral,  
sexual y por razón  
de sexo.**

CANCELA A:

EDICIÓN:

## DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES

El grupo Red Eléctrica, siguiendo los acuerdos suscritos en el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, asumiendo las directrices de la Declaración universal de los derechos humanos, la Directiva 2004/113/CE, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro, y la Constitución Española, y en cumplimiento de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, como iniciativa de compromiso ético, reconocen la necesidad de prevenir conductas de acoso moral, acoso sexual, discriminación por razón de sexo, adoptando medidas de prevención al respecto y erradicando todo comportamiento que pueda considerarse constitutivo del mismo en el ámbito laboral.

Todas las formas de acoso y conductas discriminatorias constituyen no sólo una afrenta al trato equitativo si no también una falta grave que no puede ni debe ser tolerada.

Se debe garantizar la dignidad y el trato justo entre los trabajadores y muy especialmente que no se produzca ningún tipo de discriminación hacia estos, en cualquiera de sus posibles manifestaciones y sea cual sea su origen. En caso de que aparezca, se ha de garantizar que se disponga del conjunto de medidas adecuadas para tratar el problema restableciendo la normalidad laboral y evitando que se vuelva a producir.

Las consecuencias de este tipo de situaciones repercuten sobre la víctima, en primer lugar sobre su rendimiento, posteriormente sobre su estado psicológico y físico, lo que puede dar lugar a períodos de baja prolongada. También se derivan consecuencias para la organización, en aspectos tales como: absentismo, disminución de la productividad, empeoramiento de la calidad, abandono de la empresa, empeoramiento del clima de trabajo y de la imagen externa de la empresa, entre otros.

Para el adecuado tratamiento de los casos y afrontar las quejas que puedan producirse, se define la presente guía de actuación que recoge las políticas preventivas específicas en esta materia y que desarrolla los principios que sobre este tema están recogidos en las políticas de responsabilidad social corporativa de la empresa.

El presente documento tiene como objetivo realizar un análisis objetivo y científico de las conductas relacionadas con el acoso moral, acoso sexual, y por razón de sexo teniendo en cuenta los siguientes aspectos:

- El derecho de los trabajadores a una protección integral de la salud.
- El derecho de todos los trabajadores, sin perjuicio de las acciones administrativas y judiciales que les correspondan, a plantear una queja que sea dilucidada en el conjunto de medidas previsto al efecto.



TÍTULO:

REFERENCIA: **AM016.**

EDICIÓN: **1 / 18.10.07**

PÁGINA: **6** DE: **12**

**Guía de actuación  
de prevención del  
acoso moral,  
sexual y por razón  
de sexo.**

CANCELA A:

EDICIÓN:

- El deber de sigilo y respeto a los derechos de las personas implicadas (confidencialidad de los datos, protección del derecho a la intimidad...)
- El deber de actuar con la máxima celeridad en el proceso de actuación de la reclamación.

#### **1. DIRECTRICES DE PREVENCIÓN DEL ACOSO MORAL, SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO**

En el marco de las políticas de seguridad y salud de Red Eléctrica y con el objetivo de conseguir un entorno de trabajo donde las relaciones de las personas se basen en el respeto e interés mutuo, se definen los siguientes puntos como aspectos clave:

- Toda persona tiene derecho a recibir un trato correcto, respetuoso y digno, y a que se respete su intimidad y su integridad física y moral, no pudiendo estar sometida bajo ninguna circunstancia, ya sea por nacimiento, raza, sexo, edad, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, incluida su condición laboral, a tratos degradantes, humillantes y ofensivos.
- Los trabajadores del grupo Red Eléctrica, tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, incluyendo la prevención de los riesgos psicosociales derivados de su entorno laboral, y consecuentemente las conductas constitutivas de acoso moral, acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Se asignarán los medios humanos y materiales necesarios para prevenir y hacer frente, en su caso, a las consecuencias derivadas de este tipo de conductas.
- El grupo Red Eléctrica velará por el mantenimiento de un entorno laboral saludable y se comprometen a adoptar las medidas necesarias, tanto organizativas como de sensibilización e información, para prevenir la aparición de conductas de acoso en relación con el personal que presta sus servicios.
- Con objeto de hacer posible la actuación ante cualquier tipo de conducta que pueda ser calificada como acoso, el grupo Red Eléctrica se compromete a trabajar en el desarrollo de un conjunto de medidas de prevención y solución de conflictos en materia de acoso, en el que se salvaguardarán los derechos de los afectados en el necesario contexto de prudencia y confidencialidad. Dichas medidas no sustituirán, interrumpirán, ni ampliarán los plazos para las reclamaciones y recursos establecidos en la normativa vigente ante la Inspección de Trabajo y los Tribunales de Justicia.
- Las trabajadoras y trabajadores tienen derecho, a que para este tipo de denuncias se garantice que se tramitarán observando un riguroso respeto a la intimidad, confidencialidad, objetividad y neutralidad que quedarán garantizados a través de lo especificado en el presente documento.



TÍTULO:

REFERENCIA: **AM016.**

EDICIÓN: **1 / 18.10.07**

PÁGINA: **7** DE: **12**

**Guía de actuación de prevención del acoso moral, sexual y por razón de sexo.**

CANCELA A:

EDICIÓN:

- Incumbe a todo el personal de la empresa la responsabilidad de cumplir con las disposiciones que en materia de acoso que se establezcan en la presente guía de actuación (conductas de acoso moral, sexual y por razón de sexo). Por este motivo se firma un acuerdo con los representantes sociales para la prevención del acoso moral, sexual y por razón de sexo.

Por tanto, queda expresamente prohibida cualquier acción o conducta de esta naturaleza, comprometiéndose la dirección de la empresa, y en especial el comité de dirección y la dirección de recursos humanos, a hacer uso de sus poderes directivo y disciplinario para proteger del acoso a la plantilla ó a terceros.

## **2. PROCESO DE ACTUACIÓN**

El respeto a la igualdad, la no discriminación, el no acoso, la dignidad y el diálogo son elementos claves en las relaciones personales. Es de esperar que las trabajadoras y los trabajadores de la empresa muestren un respeto y trato digno entre ellos y con otras personas con las que se relacionen en el desarrollo de su actividad laboral.

A continuación se presenta el proceso de actuación para todos los casos de discriminación y/o de acoso contemplados dentro del marco de la presente guía de actuación, ya sean estos puestos en conocimiento por parte de la persona o personas implicadas, de sus compañeras o compañeros o de sus mandos superiores. Con el siguiente proceso de actuación se pretende solucionar estas posibles situaciones y garantizar la dignidad y evitar las situaciones de acoso en el trabajo.

La confidencialidad estará asegurada en todas y cada una de las fases. Todas las personas que intervengan en el proceso de actuación firmarán un acuerdo de confidencialidad, que en caso de incumplimiento podrá ocasionar las demandas por daños y perjuicios que se estimen oportunas, respondiendo de ello ante los organismos judiciales correspondientes.

Durante el proceso de actuación, en caso de ser consideradas convenientes, en función de las circunstancias del caso, se podrán establecer las correspondientes medidas cautelares. La imposición de estas medidas cautelares será propuesta por el comité de seguimiento, de forma conjunta por sus integrantes, tanto de la representación social como de la empresa (dirección de recursos humanos).

La decisión final en cuanto a las medidas a adoptar una vez concluido todo el proceso aquí descrito, corresponderá, de forma exclusiva, a la dirección de recursos humanos pues es quien ejerce el poder disciplinario y sancionador.

Cuando la constatación de los hechos denunciados no sea posible, en ningún caso se tomarán represalias contra el trabajador denunciante, antes al contrario, se supervisará con especial atención la situación para asegurarse que el acoso no se produce.



TÍTULO:

REFERENCIA: **AM016.**

EDICIÓN: **1 / 18.10.07**

PÁGINA: **8** DE: **12**

**Guía de actuación de prevención del acoso moral, sexual y por razón de sexo.**

CANCELA A:

EDICIÓN:

## **2.1 FASE INICIAL O DE ACTUACIÓN PREVIA**

Actuación previa (amistosa) frente a los conflictos que puedan ser constitutivos o derivar en situaciones de acoso o conductas discriminatorias.

En esta fase se recomienda a las personas empleadas que consideren haber sido o estar siendo objeto de acoso en su puesto de trabajo, que traten de resolver el conflicto, en primera instancia, directamente con la persona o grupo de personas implicadas.

En atención a que en la mayoría de los casos lo que se pretende es simplemente que la conducta indeseada cese, se recomienda que la persona que sienta que está siendo acosada explique a la persona que muestra el comportamiento indeseado que dicha conducta no es bien recibida, que es ofensiva o incómoda o que interfiere en su trabajo, a fin de que ésta cese en la misma.

Este trámite de primera fase, en caso de no ser llevado a cabo por la persona que se siente acosada, puede ser realizado, a elección de esta persona, por un representante de los trabajadores, por el superior inmediato, por el servicio de prevención de riesgos laborales ó por sus compañeros. Cualquiera de ellos podrá dirigirse, a su elección, o bien a la dirección de recursos humanos o bien al servicio médico para exponer los hechos.

Tanto en esta fase inicial como en la fase siguiente de procedimiento, se dejará constancia, de forma sucinta y por escrito, de los hechos ocurridos, con autorización expresa del trabajador o trabajadora afectada.

## **2.2 FASE DE ACTUACIÓN DEL SERVICIO MÉDICO**

Esta fase se iniciará mediante un escrito/llamada/mail/visita de la posible persona acosada, o persona que tenga conocimiento fundado del acoso por encontrarse en su entorno laboral (puede ser mediante los cauces anteriormente mencionados) al Servicio médico

La misión del servicio médico será canalizar las quejas y denuncias que se produzcan por acoso en cualquiera de sus manifestaciones, actuando con el trabajador/a, y con autorización expresa de éste, para valorar la situación y tratar de llegar a una solución del conflicto.

Se redactará un escrito que recoja los hechos o comportamientos que a juicio de quien lo interpone constituyen conductas de acoso. El trabajador que presente la queja deberá firmar su consentimiento para que el servicio médico pueda hacer uso de la información que le ha facilitado.

A este fin, se le conceden al Servicio médico facultades suficientes para dirigirse a cualquier persona empleada del Grupo Red Eléctrica, con independencia de su nivel jerárquico en la misma, con el objeto de obtener la información necesaria para resolver de forma amistosa el conflicto.



TÍTULO:

REFERENCIA: **AM016.**

EDICIÓN: **1 / 18.10.07**

PÁGINA: **9** DE: **12**

**Guía de actuación de prevención del acoso moral, sexual y por razón de sexo.**

CANCELA A:

EDICIÓN:

El Servicio médico informará cada seis meses, o con la periodicidad que se determine, y en función de la importancia del caso, al comité de seguimiento y a la dirección de recursos humanos.

La información que presente será de diferente nivel:

- Información general: Incluirá aspectos generales relacionados con el número de quejas recibidas, información de carácter sociolaboral del personal implicado (por ejemplo, puestos de trabajo, áreas implicadas, antigüedad, etc.) y descripción general de las problemáticas tratadas. En cualquier caso, siempre se salvaguardará el anonimato de las personas que han presentado queja o reclamación.
- Informes específicos: Cuando el caso no se haya solucionado en ninguna de las fases de actuación contempladas en la presente guía se realizará un informe personal del caso. Incluirá, entre otros aspectos, una descripción de los hechos, una valoración de la situación, unas conclusiones, unas propuestas de actuación y el consentimiento firmado de la trabajadora o el trabajador afectado.

En caso de que el servicio médico lo crea necesario, y teniendo en cuenta los aspectos indicados en el punto 2 de este apartado, se requerirá una valoración de la situación a cargo de especialistas externos seleccionados por Red Eléctrica, para determinar si ha existido o no motivos para la reclamación y los efectos que ha tenido sobre la trabajadora o el trabajador afectado.

El servicio médico podrá informar de aquellas posibles situaciones problemáticas que identifique en un departamento, unidad o colectivo, directamente a la dirección de recursos humanos sin necesidad de una entrevista inicial con los implicados.

### **2.3 FASE DE VALORACIÓN / EXPLORACIÓN EXTERNA DEL CONFLICTO**

Se iniciará esta fase en los siguientes casos:

- a) Cuando cualquiera de las partes haya rechazado la actuación o las medidas propuestas por el servicio médico.
- b) Cuando las medidas propuestas no hayan resuelto el conflicto o esté en una fase muy avanzada.
- c) Cuando el estado físico o psíquico del posible acosado le impidan acudir al servicio médico. Se deberá adecuar un canal o vía de comunicación para que el servicio médico conozca lo antes posible dicha situación para valorarla y proponer las actuaciones necesarias.

En cualquier caso, la trabajadora o el trabajador deberá firmar una autorización que posibilite la valo-



TÍTULO:

REFERENCIA: **AM016.**

EDICIÓN: **1 / 18.10.07**

PÁGINA: **10** DE: **12**

**Guía de actuación de prevención del acoso moral, sexual y por razón de sexo.**

CANCELA A:

EDICIÓN:

ración de la situación por parte de un grupo de especialistas externo a la empresa y una aceptación de las actuaciones descritas en el presente documento.

#### **2.4 FASE DE ACTUACIÓN DEL SERVICIO MÉDICO**

La valoración será realizada por especialistas externos seleccionados por Red Eléctrica, en cada caso se decidirá, la disciplina o disciplinas más adecuadas. Las disciplinas de valoración externa son las siguientes: psicología clínica, psiquiatría, psicología laboral u otras que se consideren necesarias.

En esta valoración se realizarán las pruebas que se consideren necesarias incluyéndose entrevistas personales, contestación de cuestionarios, entrevistas con los responsables y compañeros de los trabajadores afectados, pruebas médicas, etc.

Los especialistas externos podrán requerir entrevistarse con todas las personas que, a criterio de los mismos, puedan estar relacionadas o aportar información relevante para la interpretación y valoración de los casos de acoso. Para ello, estas personas, con carácter voluntario, deberán colaborar con el grupo de especialistas en todo lo que éste les solicite, con el fin de que pueda tener todos los elementos de juicio necesarios para realizar su informe.

Este grupo podrá celebrar una reunión con las partes implicadas, bien conjunta o separadamente y previo consentimiento de la dirección de recursos humanos.

Asimismo, se podrá requerir la presencia de personas que tengan relación directa con el asunto a tratar, bien por haber sido testigos de la situación, o por ser conocedores de la misma.

El especialista o grupo de especialistas elaborará un informe, en el plazo de un mes tras la realización del estudio, donde se establecerán las conclusiones del caso y una propuesta de posibles medidas de actuación.

Dicho informe se remitirá al comité de seguimiento y a la dirección de recursos humanos.

#### **3. RESOLUCIÓN DEL CONFLICTO: CONCLUSIONES Y MEDIDAS DE ACTUACIÓN**

Una vez la dirección de recursos humanos disponga del informe del servicio médico y/o del informe de valoración externa, decidirá:

- Adoptar las medidas adecuadas para poner fin o minimizar el riesgo laboral que se ha producido.
- En su caso, llevar a cabo la apertura un expediente sancionador.

Asimismo, se determinará a quién, o quienes, corresponde la aplicación de las medidas correctoras y los plazos de ejecución. El control de la efectividad de las medidas correctoras propuestas correspon-



TÍTULO:

REFERENCIA: **AM016.**

EDICIÓN: **1 / 18.10.07**

PÁGINA: **11** DE: **12**

**Guía de actuación de prevención del acoso moral, sexual y por razón de sexo.**

CANCELA A:

EDICIÓN:

derá a la dirección de recursos humanos.

#### **4. MEDIDAS PREVENTIVAS**

La presente guía de actuación para la prevención de las conductas de acoso debe complementarse con otras actuaciones de mejora del ambiente de trabajo y la promoción de la salud como son:

- Realización periódica de evaluación de riesgos psicosociales y de estudios de clima.
- Programas de difusión e información de las actuaciones que se lleven a cabo en materia de acoso:
  - \_ Difusión de la declaración de principios.
  - \_ Difusión de la presente guía.
  - \_ El mantenimiento de una estructura y unas formas organizativas que eviten el acoso (participativas, de responsabilidad compartida, claras en la asignación de funciones, con guías de actuación que faciliten la acogida y la intervención frente a situaciones conflictivas, etc.)
- Diseño y planificación de programas de formación adaptados para evitar situaciones de acoso:
  - \_ Gestión y desarrollo de personas.
  - \_ Equipos de trabajo.
  - \_ Control del estrés.
  - \_ Habilidades de liderazgo, estilos de dirección y manejo de conflictos interpersonales.
  - \_ Formación específica en acoso para directivos y mandos intermedios.
- Formación específica en materia de valoración de situaciones de acoso para las personas que intervendrán en el proceso de actuación.
- Revisión periódica de la presente guía de actuación.

#### **5. ACTUACIONES SANCIONADORAS / DISCIPLINARIAS**

Las actuaciones que se deriven del proceso de actuación, una vez concluido el mismo, se llevarán a cabo con la máxima celeridad por quien corresponda. Estas actuaciones podrán consistir en medidas organizativas y/o disciplinarias, sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal que pudieran derivarse de las conductas de acoso.

Por otra parte, la dirección de recursos humanos aplicará las medidas sancionadoras que estime oportuno.



---

TÍTULO:

REFERENCIA: **AM016.**

EDICIÓN: **1 / 18.10.07**

PÁGINA: **12** DE: **12**

**Guía de actuación  
de prevención del  
acoso moral,  
sexual y por razón  
de sexo.**

CANCELA A:

EDICIÓN:

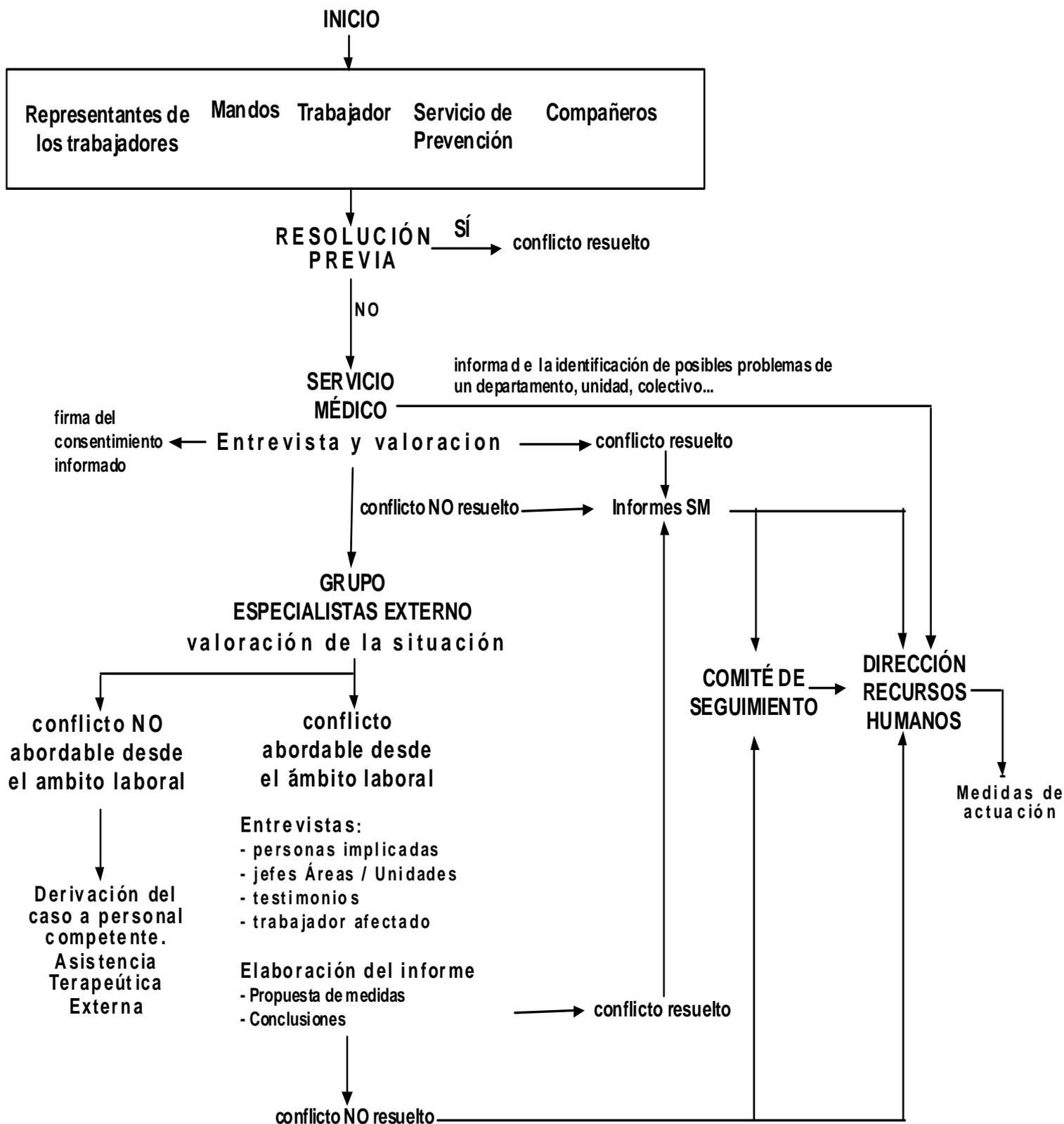
tunas en caso de acusaciones falsas, injurias y calumnias, realizadas por un trabajador contra otro cuyo fin sea causar perjuicios en la imagen o reputación del otro trabajador.



### Diagrama de flujo del proceso de actuación

CANCELA A:

EDICIÓN:





## **Supuestos que no constituyen acoso moral**

CANCELA A:

EDICIÓN:

### **SUPUESTOS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO MORAL**

Aunque también pueden tener consecuencias graves para la salud, no se pueden considerar acoso moral los siguientes supuestos (Información extraída de la *Guía para afrontar el acoso psicológico en el trabajo*, elaborada por el CLAM en el 2004):

- Un conflicto abierto individual o colectivo: se debe tener en cuenta que los conflictos que tardan en resolverse, se enquistan y pueden derivar en un proceso de acoso moral.
- Una agresión puntual o aislada: A pesar ser un acto de violencia no se puede calificar de acoso moral, a no ser que sea precedida de múltiples agresiones pequeñas o insignificantes, que entonces pueden tomar sentido para la persona que es objeto.
- El estrés: El acoso moral pasa por una fase de estrés, pero es mucho más que esto. El estrés sólo es destructor por exceso, el acoso moral es destructor por naturaleza. En el acoso moral no se trata de mejorar la productividad, sino de deshacerse de una persona.
- El *burnout* o síndrome de quemarse por el trabajo.
- Directrices caracteriales: cuando tratan indiferenciadamente de forma violenta a todos los trabajadores no es acoso moral, en el acoso moral hay una diferenciación en el trato. Además, mientras que los procesos de acoso moral son ocultos, esta violencia es vista por todos.
- Trabajar en malas condiciones: la mala iluminación del puesto de trabajo, los espacios o mobiliario inadecuados, la sobrecarga de trabajo, etc. no constituye acoso moral en sí mismo, excepto que exista discriminación y sólo un trabajador sea tratado así.
- Exigencia por parte de la empresa: Cuando la realización de tareas o cambios en las condiciones de trabajo forman parte del contrato laboral y además responden a la normativa vigente no es acoso moral.
- Una evaluación negativa del desempeño del trabajo.
- La percepción distorsionada del trabajador.



## **Formas de manifestación del acoso sexual**

CANCELA A:

EDICIÓN:

### **FORMAS DE MANIFESTACIÓN DEL ACOSO SEXUAL**

El acoso sexual puede manifestarse de diversas formas, entre las que cabe incluir:

- El contacto físico deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo e innecesario;
- Comentarios o gestos repetidos de carácter sexual acerca del cuerpo, la apariencia o el estilo de vida de una persona protegida.
- Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo;
- La persecución reiterada y ofensiva contra la integridad e indemnidad sexual.
- La exposición o exhibición de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de Internet de contenido sexualmente explícito, no consentidas y que afecten a la integridad e indemnidad sexual.
- Preguntas o insinuaciones acerca de la vida privada de una persona protegida, que afecten a la integridad e indemnidad sexual.
- Bromas o proposiciones sexualmente explícitas que afecten a la integridad e indemnidad sexual;

La prohibición del acoso sexual abarca los comportamientos en el lugar de trabajo o en funciones sociales ligadas al trabajo, durante los viajes o misiones emprendidos en relación con el trabajo, o durante la labor realizada sobre el terreno en relación con proyectos que se estén desarrollando.



ANEXO 4:

REFERENCIA: **AM016**

EDICIÓN: **1 / 18.10.07**

PÁGINA: **1** DE: **3**

## **Hoja de registro de incidentes.**

CANCELA A:

EDICIÓN:

### **HOJA DE REGISTRO DE INCIDENTES**

#### **DATOS IDENTIFICATIVOS**

##### **Dirección Organizativa:**

- Presidencia (D. Recursos Humanos, D. Asesoría Jurídica, D. Responsabilidad Corporativa y Relaciones Institucionales, D. de Regulación).
- Dirección General de Transporte (Servicios Centrales)
- Demarcación Duero-Sil
- Demarcación Tajo
- Demarcación Ebro
- Demarcación Bética
- Demarcación Mediterráneo
- Demarcación Levante
- Dirección General de Operación
- Dirección Red Eléctrica en Canarias y Baleares
- D. General de Administración y Finanzas
- Dirección General REI

##### **Grupo funcional:**

- Equipo directivo
- Técnico superior
- Técnico medio

Técnico especialista:

- Líneas
- Otros (Subestaciones, Telecomunicaciones y Protecciones)



ANEXO 4:

REFERENCIA: **AM016**

EDICIÓN: **1 / 18.10.07**

PÁGINA: **2** DE: **3**

**Hoja de registro de incidentes.**

CANCELA A:

EDICIÓN:

Auxiliar técnico

**Turno Cerrado**  Sí  No

**Retén**  Sí  No

**Antigüedad**  Menos de 4 años

De 4 a 10 años

Más de 10 años

**Edad**  Menos de 30 años

De 30 a 40 años

De 41 a 50 años

Más de 50 años

**Género**  Mujer  Hombre

**DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES/SITUACIONES POTENCIALES DE ACOSO**

*(Según la clasificación LIPT – 60 © Leymann Inventory of Psychological Terrorization.*

*Versión modificada y adaptada al español por González de Rivera)*

código	descripción
--------	-------------

<b>DURACIÓN:</b>	<b>FRECUENCIA:</b>	<b>PERSONAS IMPLICADAS:</b>
<input type="checkbox"/> < 6 meses	<input type="checkbox"/> < 1 vez / semana	Nº:
<input type="checkbox"/> Entre 6 meses y un año	<input type="checkbox"/> 1 vez / semana	Cargo/s que ocupan:
<input type="checkbox"/> Entre 1 y 2 años	<input type="checkbox"/> > 1 vez / semana	
<input type="checkbox"/> > 2 años		

**Hoja de registro de incidentes.**

CANCELA A:

EDICIÓN:

<b>POSIBLES MOTIVOS:</b> <input type="checkbox"/> Celos / envidia <input type="checkbox"/> Resistencia a la manipulación <input type="checkbox"/> No haber caído en la sumisión <input type="checkbox"/> Haber tirado de la manta en ciertos temas <input type="checkbox"/> Otros.	<b>CONSECUENCIAS:</b> <input type="checkbox"/> Físicas: (problemas musculares, cefaleas, problemas gástricos, temblores, dolor pecho, etc.) <input type="checkbox"/> Problemas emocionales: ansiedad, depresión, estrés, quemarse, irritabilidad, apatía, desánimo, agresividad, pesadillas...
---	--

<b>CAUSAN BAJA:</b> <input type="checkbox"/> SI  <input type="checkbox"/> NO	<b>DURACIÓN BAJA:</b> <input type="checkbox"/> < 15 días <input type="checkbox"/> Entre 15 días y 1 mes <input type="checkbox"/> Entre 1 y 3 meses <input type="checkbox"/> > 3 meses
---	---

<b>COMENTARIOS:</b>  <p><i>Esta serie de situaciones que pueden darse deberían complementarse con un estudio en detalle, realizando un cronograma de las situaciones que han ocurrido intentando que se facilitasen el mayor número posible de detalles. En la entrevista inicial se debería comentar:</i></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Las fechas (DD/MM/AA)</li><li>- La situación concreta y específica ¿Qué ha ocurrido)</li><li>- La persona que ha realizado la conducta: ¿Quién lleva a cabo el comportamiento?</li><li>- Testigo o testigos de la situación.</li></ul> <p><i>Conductas, pensamientos y sentimientos de la persona acosada ante esa situación</i></p>
---

**Normativa de aplicación**

CANCELA A:

EDICIÓN:

**Normativa de aplicación**

- Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995 de 8 de noviembre (LPRL)
- RD 39/1997 Reglamento de los Servicios de Prevención (RSP)
- Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo.
- Texto Refundido de la Ley sobre infracciones y Sanciones del Orden Social (LISOS): Real Decreto Legislativo 5/2000 de 4 de agosto.
- Constitución Española de 1978 de 6 de diciembre.
- Ley Orgánica 10/1995 de 23 de noviembre, del Código Penal
- Código Civil.
- Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS)
- Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social.
- Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
- Directiva 2004/113/CE, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro.

**Otras fuentes**

- Proposición de Ley sobre el derecho a no sufrir acoso moral en el trabajo, Congreso de los Diputados 122/000157, presentada por el Grupo Parlamentario Socialista. 14 de noviembre de 2001
- Guía de Actuación Inspectora en Factores Psicosociales. Inspección de Trabajo y Seguridad Social, 2006



## Definiciones

CANCELA A:

EDICIÓN:

### ACOSO MORAL

Se entiende por acoso moral en el trabajo, aquella situación en la que una persona o grupo de personas ejercen una violencia psicológica sobre otra u otras personas en el lugar de trabajo, con el fin de destruir las personal o profesionalmente, creando un clima o ambiente laboral hostil. Esta violencia ha de ser sistemática, repetida y/o habitual. Esto es, está inmersa en un proceso sistemático y no se trata de un único acto, por grave e intenso que éste pueda ser.

El acoso puede obedecer a motivos laborales o extralaborales, pero ha de producirse en el lugar de trabajo.

### QUÉ NO ES ACOSO MORAL (exclusiones)

Quedarán excluidos del concepto de acoso moral:

- Los conflictos interpersonales pasajeros y localizados en un momento concreto, que se pueden dar en el marco de las relaciones humanas y que afectan a la organización del trabajo y a su desarrollo, pero que no tienen la finalidad de destruir personal o profesionalmente a las partes implicadas en el conflicto. En aquellos casos de conflicto entre empleados que tengan intereses incompatibles, la jefatura inmediata o la dirección de recursos humanos deberán asumir una función de liderazgo y harán las diligencias necesarias para resolver los conflictos latentes y presentes.
- Los conflictos derivados de las discrepancias con las evaluaciones del desempeño o con las decisiones de movilidad funcional y/o geográfica.

En el anexo 2 se indican otros supuestos que no se pueden considerar acoso moral.

### ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, 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.

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.

Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

**Definiciones**

CANCELA A:

EDICIÓN:

Igualmente y según lo previsto en la citada Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, *el condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.*

En el anexo 3 se identifican diversas formas a través de las cuales se puede manifestar el acoso sexual

**OTRAS CONDUCTAS DISCRIMINATORIAS (Constitución Española, artículos 14 y17)**

En este grupo deben incluirse aquellos comportamientos abusivos, vejatorios u ofensivos, ya sean verbales o físicos, incluyéndose aquellas conductas de discriminación que puedan derivarse o ser consecuencia de acoso por razón de nacimiento, raza, edad, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal

Asimismo, aquellas conductas relacionadas con la discriminación por razón de ideología que se puede manifestar en las siguientes conductas:

- acciones destinadas a discriminar, excluir o aislar a una persona por su pertenencia a una organización política o sindical.
- acciones destinadas a obstaculizar y desacreditar la actuación representativa sindical.

La manipulación de la reputación personal o profesional de las personas por su adscripción ideológica o sindical, mediante la difamación, ridiculización o el descrédito hacia dicha persona.