



Archidiócesis de Madrid

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN  
PARA LA PREVENCIÓN DEL  
ACOSO LABORAL Y SEXUAL  
EN EL ÁMBITO LABORAL  
**FUNDACIÓN EL BUEN SAMARITANO**

Protocolo de actuación para la prevención del acoso laboral y sexual en el ámbito laboral	FUNDACION BUEN SAMARITANO.	Fecha de evaluación: 25-04-2024
Fecha de concierto: 30-01-2024	Servicios Médicos Preventivos, S. L.	

## FUNDACION BUEN SAMARITANO.

### Protocolo de actuación para la prevención del acoso laboral y sexual en el ámbito laboral



Aprobado por	Realizado por
FUNDACION BUEN SAMARITANO.	Carolina Tania Lopez Técnico Superior PRL
	
Fecha: 25-04-2024	Fecha: 25-04-2024



Protocolo de actuación para la prevención del acoso laboral y sexual en el ámbito laboral	FUNDACION BUEN SAMARITANO.	Fecha de evaluación: 25-04-2024
Fecha de concierto: 30-01-2024	Servicios Médicos Preventivos, S. L.	

## CONTENIDOS DEL PROTOCOLO.

### 0.- DATOS GENERALES.

#### 1.- OBJETO.

#### 2.- CAMPO DE APLICACIÓN.

#### 3.- DOCUMENTACIÓN Y LEGISLACIÓN APLICABLE.

#### 4.- RESPONSABILIDADES.

#### 5.-DESARROLLO DEL PROTOCOLO.

5.1. Declaración de Principios Corporativos en Materia de Acoso en la empresa.

5.2. Definiciones.

5.3. Sección Acoso Laboral.

5.3.1 Medidas preventivas para evitar el acoso laboral.

5.3.1.1. Medidas preventivas generales.

5.3.1.2. Medidas preventivas de carácter específico.

5.4. Sección Acoso Sexual.

5.4.1 Medidas preventivas para evitar el acoso laboral.

5.4.1.1. Medidas preventivas generales.

5.4.1.2. Medidas preventivas de carácter específico.

5.5. Organismos de vigilancia y control.

5.5.1. Composición del observatorio corporativo para la prevención de acoso.

#### 6.- DOCUMENTACIÓN.

Anexos.

I.Listado (no exhaustivo de situaciones objetivables como acoso).

II.Comunicación.

III.Modelo de denuncia.

IV.Composición del observatorio interno para la prevención del acoso.

V.Declaración de principios por parte de la empresa.

Protocolo de actuación para la prevención del acoso laboral y sexual en el ámbito laboral	FUNDACION BUEN SAMARITANO.	Fecha de evaluación: 25-04-2024
Fecha de concierto: 30-01-2024	Servicios Médicos Preventivos, S. L.	

## 0.- DATOS GENERALES.

El presente Protocolo General de Actuación para la Prevención de Acoso está dividido en dos Secciones. La Sección Primera que corresponde a las actuaciones encaminadas a prevenir el ACOSO LABORAL y la Sección Segunda del Protocolo, que está encaminado a la prevención del ACOSO SEXUAL en consonancia con lo dispuesto en el Art. 12.1 de la Ley Orgánica 12/2022. El presente Protocolo es suscrito por la empresa a todos los efectos y corresponde su desarrollo y puesta en funcionamiento a la propia dirección corporativa.

## 1.- OBJETO.

Este Protocolo de Actuación tiene como objeto la prevención del Acoso en cualquiera de sus formas o maneras en el ámbito laboral y/o de aquellas relaciones derivadas del trabajo. El acoso entendido de forma extensa: acoso laboral; acoso sexual; la discriminación de cualquier naturaleza - étnica, religiosa -, la violencia física o verbal, psicológica y social. Para ello se establecen un conjunto de medidas preventivas y cautelares de carácter interno con el objetivo de que FUNDACION BUEN SAMARITANO:

- Centro de Rehabilitación Laboral Arganzuela.
- Centro de Rehabilitación Laboral Villaverde.
- Centro de Rehabilitación Psicosocial Carabanchel.
- Centro de Rehabilitación Psicosocial Usera.
- Centro de Rehabilitación Laboral Carabanchel.

Asimismo, este Protocolo de Actuación deberá ser elaborado partiendo de los criterios establecidos y en consonancia de lo dispuesto en el Plan de Igualdad de la organización.

## 2.- CAMPO DE APLICACIÓN.

Será aplicable a toda la plantilla en cualquier régimen laboral de la empresa FUNDACION BUEN SAMARITANO y será de principio inspirador a las relaciones establecidas con clientes y proveedores de la compañía o en la concurrencia de las actividades empresariales y profesionales. Igualmente, este Protocolo se establece para prevenir y evitar las actitudes de Acoso laboral horizontalmente (entre iguales) y verticalmente (fundamentalmente las que suponen un principio jerárquico). Lo mismo que tiene como campo de aplicación la prevención del Acoso Sexual entre géneros (hombre-mujer, mujer-hombre) o del mismo género (hombre/hombre, mujer/mujer). Por tanto cualquier conocimiento que se tenga de situaciones descritas o denuncia que llegue por el medio o canal establecido deberá atenderse y solucionarse con igual diligencia, esfuerzo y recursos.

## 3.- DOCUMENTACIÓN LEGISLACIÓN APLICABLE.

- Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.
- Ley 54/2003, de Reforma del Marco Normativo
- R.D.39/1997, Reglamento de los Servicios de Prevención.
- R.D.604/2006, por el que se reforma el R.D.39/1997 y otros.
- R.D.298/2009, Por el que se modifica el R.D.39/1997 en relación con la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia.
- R.D.337/2010, por el que se reforma el R.D. 39/1997 y otros.
- R.D. 2/2015, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Ley Orgánica 1/2004, de Medidas contra la Protección Integral de la Violencia de Género.
- Ley 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto 557/2011, de 20 de abril, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, tras su reforma por Ley Orgánica 2/2009.
- Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y garantías de derechos digitales, 3/2018.
- R.D. 902/2020, de Igualdad Retributiva entre hombres y mujeres.
- R.D. 901/2020, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.
- Ley Orgánica 10/2022, de garantía integral de la libertad sexual.
- Ley Orgánica 10/1995 del Código Penal. Título VIII.
- NTP 854. Acoso psicológico en el trabajo.
- NTP 507. Acoso sexual.
- NTP 476. Hostigamiento en el trabajo.



Protocolo de actuación para la prevención del acoso laboral y sexual en el ámbito laboral	FUNDACION BUEN SAMARITANO.	Fecha de evaluación: 25-04-2024
Fecha de concierto: 30-01-2024	Servicios Médicos Preventivos, S. L.	

## 4.- RESPONSABILIDADES

El máximo responsable de la implantación del Protocolo de Actuación para la Prevención del Acoso Laboral y Acoso Sexual será la Dirección de FUNDACION BUEN SAMARITANO , que recaerá en este caso en la propiedad/ dirección de personal (.../...) de la misma y aquellos responsables máximos que ésta designe como elementos veladores para la aplicación de dicho Protocolo.

Los trabajadores responsables de vigilancia y control para la prevención del acoso en el ámbito laboral, tienen como obligaciones el atender a cualquier trabajador que presente relato de un capítulo de acoso, de discriminación, de hostigamiento, de menosprecio o de menoscabo de su integridad. Igualmente, tienen como obligación la de reunirse junto con la dirección de la empresa para dar solución y eliminar el problema en la organización. El testificar ante los organismos judiciales y de inspección si así fuese requerido. Y el de guardar el sigilo que se requiere como garantía de la persona afectada. También el de mediar entre las partes.

Los trabajadores de la organización serán los responsables, en caso de conocimiento directo o indirecto de cualquier conducta que sea considerada de acoso o vejatoria, de comunicar esto a la dirección de la empresa y/o a los trabajadores designados para la vigilancia y supervisión de tales conductas por los canales previstos en este Procedimiento.

Igualmente, los técnicos del servicio de prevención podrán ser convocados por las partes para ofrecer su visión y asesoramiento en conflictos.

Protocolo de actuación para la prevención del acoso laboral y sexual en el ámbito laboral	FUNDACION BUEN SAMARITANO.	Fecha de evaluación: 25-04-2024
Fecha de concierto: 30-01-2024	Servicios Médicos Preventivos, S. L.	

## 5.- DESARROLLO DEL PROTOCOLO.

El Protocolo para la Prevención de Acoso en el Ámbito Laboral, se compone de varios aspectos:

- 5.1.- Declaración de principios corporativos en materia de Acoso en la empresa.
- 5.2.- Definiciones.
- 5.3.- Sección Acoso Laboral.
- 5.4.- Sección Acoso Sexual.
- 5.5.- Organismos de vigilancia y control.

### 5.1. Declaración de principios en materia de acoso laboral

Tal y como recoge la NTP 507, se hace efectiva una declaración de principios por parte de la empresa y su comunicación a todos los trabajadores (AnexoV):

Con objeto de garantizar la protección de los derechos fundamentales de la persona constitucionalmente reconocidos, en un rotundo compromiso de la normativa nacional y comunitaria al efecto, reconoce la necesidad de prevenir s conductas de acoso en el trabajo en todas sus variantes, imposibilitando su aparición y erradicando todo comportamiento que pueda considerarse constitutivo del mismo en el ámbito laboral.

Consciente de que la mejora de las condiciones de trabajo repercute tanto en la productividad como en el clima laboral, y considerando que las conductas constitutivas de acoso no perjudican únicamente a los trabajadores directamente afectados, sino que repercuten igualmente al entorno más inmediato, nosotros como empresa, nos comprometemos a prevenir los comportamientos constitutivos de a acoso y afrontar las quejas que puedan producirse y a proporcionar el apoyo incondicional de la persona que pudiera verse en esta situación, de acuerdo con los siguientes PRINCIPIOS:

Todas las personas que componemos esta empresa, tienen derecho a recibir un trato correcto, respetuoso y digno, y a que se respete su intimidad e integridad física y moral, no pudiendo estar sometida bajo ninguna circunstancia, ya sea por razón de sexo, etnia, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social incluida su condición laboral, a tratos degradantes, humillantes u ofensivos.

El personal o plantilla de la empresa FUNDACION BUEN SAMARITANO tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, al que se asocia un correlativo deber de protección mediante la prevención de los riesgos derivados de su actividad, incluidos los derivados de las conductas de acoso.

Considerando el acoso como riesgo emergente en el ámbito laboral, la dirección en su condición de empresa, se compromete a asignar los medios humanos y materiales necesarios para prevenir y hacer frente, en su caso, a las consecuencias derivadas de este tipo de conductas.

FUNDACION BUEN SAMARITANO empresa en la que desarrollamos nuestra actividad profesional, velará por el mantenimiento de un entorno laboral exento de riesgos y se compromete a adoptar las medidas necesarias para prevenir y hacer frente, en su caso, a las consecuencias derivadas de este tipo de conductas.

La Dirección de esta empresa velará por el mantenimiento de un entorno laboral exento de riesgos y se compromete, igualmente, a adoptar aquellas medidas tanto organizativas como de formación e información, para prevenir la aparición de conductas de acoso en relación con el personal que presta sus servicios con relación en nuestra Organización.

Con objeto de hacer posible la actuación ante cualquier tipo de conducta que pueda ser calificada como acoso, la Dirección de esta Organización, se compromete a trabajar en el desarrollo de un procedimiento de prevención y solución de conflictos en materia de acoso que será de libre acceso, en el que se salvaguardarán los derechos de los afectados en el necesario contexto de prudencia y confidencialidad. Dicho procedimiento no sustituirá, interrumpirá, ni ampliará los plazos para las reclamaciones y recursos establecidos en la normativa vigente ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y los Tribunales de Justicia.

Los trabajadores que se consideren objeto de conductas de acoso tienen derecho, sin perjuicio de las acciones administrativas y judiciales que corresponda, a plantear una queja que sea dilucidada en el procedimiento previsto al efecto,

Protocolo de actuación para la prevención del acoso laboral y sexual en el ámbito laboral	FUNDACION BUEN SAMARITANO.	Fecha de evaluación: 25-04-2024
Fecha de concierto: 30-01-2024	Servicios Médicos Preventivos, S. L.	

con la participación de los representantes de los trabajadores o de aquellos miembros del Comité que intervenga en la valoración del mismo.

Estos principios serán entregados a todos los trabajadores de forma individualizada (Anexo V).

## 5.2.- Definiciones y casuísticas.

A efectos del presente Protocolo se dan un conjunto de definiciones. Alguna de ellas aparece recogidas en la NTP 476:

**Acoso.** Se entiende como tal toda conducta, declaración o solicitud que, realizada con una cierta reiteración pueda considerarse ofensiva, humillante, violenta o intimidatoria, siempre que se produzca en el lugar de trabajo o con ocasión de éste y que implique el insulto, el menosprecio, la discriminación, la humillación, la mofa o coacción de la persona protegida en el ámbito psicológico, sexual y/o ideológico, pudiendo llegar a lesionar su integridad a través de la degradación de las condiciones de trabajo, cualquiera que sea el motivo que lleve a la realización de esa conducta. El acoso puede producirse por medios físicos directos, indirectos (a través de terceros), escritos (soporte papel, soporte telemático), telefónico...

**Acoso Sexual.** Se entiende como tal toda conducta inapropiada e indeseada hacia terceros que contenga orientación de índole sexual y de género tanto explícita, implícita o pornográfica y sea atentatoria a la libertad sexual de la persona.

**Persona Acosada.** Cualquier persona que sobre él o ella se haya ejercido violencia física o verbal, así como que se hayan reproducido situaciones públicas o privadas humillantes y vejatorias por su condición (sexo, raza, edad, estado físico, religión o cualesquiera otras) en el medioambiente laboral.

**Acosador.** Persona (o grupo de personas) que ejerce/n la violencia física o verbal sobre terceros, así como la humillación social, la mofa, intimidación, la vejación por cualquier condición (sexo, raza, religión, aspecto o cualquier otra) pudiendo ser ésta ejercida desde la superioridad jerárquica (boosing) o desde la igualdad laboral.

**Hostigamiento:** (o moobing) proceso de destrucción que se compone de una serie de actuaciones hostiles que, tomadas de forma aislada, podrían parecer anodinas, pero cuya repetición constante tiene efectos perniciosos para la persona hostigada.

**Persona Protegida.** Se refiere a las personas amparadas o que han pedido amparo en virtud de este protocolo y aquí establecemos a todos los trabajadores de la organización (trabajadores fijos, fijos discontinuos, eventuales y de trabajo temporal).

**Plan de Igualdad:** documento marco que diseña la política efectiva de una organización materia de igualdad y de género al amparo de lo dispuesto en el R.D. 901/2020, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

**Principio Inspirador.** Se entiende a efectos de este Protocolo que las relaciones que se establezcan con contratistas, subcontratistas, clientes y proveedores, en donde se establezcan relaciones de proximidad, concurrencia o permanencia. El presente Protocolo tendrá un principio inspirador para evitar situaciones de acoso laboral y sexual entre todas aquellas personas que sin ser de la misma empresa pudieran compartir espacios de trabajo.

**Víctima:** persona sobre la que dirigen y focalizan por parte de terceros las acciones de acoso, hostigamiento, menoscabo, menosprecio, desprecio y a la cual hay que proteger.

El documento incluye las manifestaciones que se enumeran a continuación y que provienen de la NTP 476, si bien éstas no constituyen una lista cerrada, siendo por tanto posible su inclusión de supuestos no expresamente definidos en las mismas (Ver Anexo I y II de este Protocolo):

- **Medidas destinadas a aislar de la actividad profesional a una persona protegida con ataques a su rendimiento, manipulación de su reputación y vaciamiento de funciones.**
- **Abuso de poder, con fijación de objetivos inalcanzables o asignación de tareas imposibles, control desmedido del rendimiento.**
- **Contacto físico deliberado de cualquier índole y no solicitado, así como comentarios, gestos, insinuaciones de carácter sexual, solicitud de favores sexuales y cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo final el abuso o la humillación de la persona por razón de su sexo para conseguir favores sexuales.**
- **Acciones destinadas a discriminar, aislar, o desacreditar a una persona por su razón de adscripción ideológica, política, sindical, religiosa, sexual o de procedencia social.**

Protocolo de actuación para la prevención del acoso laboral y sexual en el ámbito laboral	FUNDACION BUEN SAMARITANO.	Fecha de evaluación: 25-04-2024
Fecha de concierto: 30-01-2024	Servicios Médicos Preventivos, S. L.	

- Acciones destinadas a lograr favores sexuales utilizando métodos como el chantaje y la intimidación.

### 5.3. Sección Acoso Laboral.

#### 5.3.1. Medidas preventivas para evitar el acoso laboral.

Las medidas preventivas para evitar y prevenir el acoso laboral las dividimos en dos áreas:

1. -Medidas preventivas organizacionales.
2. -Medidas preventivas operativas.

##### 5.3.1.1.- Medidas preventivas organizacionales para evitar el acoso laboral.

Se establecen las siguientes medidas preventivas:

- a. La primera medida consiste en proporcionar públicamente, es decir, a todos los miembros de la Compañía, la Declaración de Principios en materia de Acoso Laboral, con el objetivo de que todos los miembros de la empresa sepan, conozcan y compartan la actitud y la visión de la compañía respecto al Acoso Laboral y las consecuencias disciplinarias de tales actitudes.
- b. La segunda medida organizacional trata de que la empresa cree un organismo interno como observatorio, mediador con los trabajadores y colaborador con los organismos oficiales (Inspección de Trabajo y Seguridad Social y Tribunales de Justicia, en su caso).
- c. La tercera medida organizacional es la puesta en marcha de acciones formativas para la plantilla de la empresa a objeto de conocer la existencia de este Protocolo, así como el compromiso de la empresa en la erradicación de cualquier conducta que pudiera surgir en el seno de la empresa; igualmente difundir el tratamiento jurídico sobre el acoso laboral y sus consecuencias.

##### 5.3.1.3.- Medidas operativas para la prevención del acoso Laboral.

Se propone un Protocolo de Actuación que ante una situación de acoso se efectúen medidas preventivas específicas y concretas. Tales medidas son:

El compromiso de la empresa en prevenir y no tolerar el Acoso Laboral facilitando a todo el personal los mecanismos para poder poner en conocimiento de ésta los hechos que pudieran dar lugar al acoso laboral de cualquier índole (ver Anexo I). En dicho documento se deberán consignar de la forma más precisa posible los detalles y la/s persona/s que presuntamente han originado situaciones definidas como acoso.

La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres dentro de la organización.

El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso por razón de sexo, aspecto, religión, procedencia social o raza, etc. sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.

La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia garantizando la confidencialidad de la situación hasta su plena resolución.

La actuación disciplinaria prevista tanto en la normativa laboral como en el convenio colectivo de referencia, si así se desprendiese, sobre la/s persona/s que hayan cometido acoso sobre un tercero.

Efectuar evaluación de los riesgos, en especial en los puestos de trabajo ocupados por mujeres, donde se incluya el riesgo de "violencia Sexual", según lo previsto en el Art. 12 de la Ley Orgánica 10/2022

### 5.4. Sección Acoso Sexual.

#### 5.4.1. Medidas preventivas para evitar el acoso Sexual.

Las medidas preventivas para evitar y prevenir el acoso laboral las dividimos en dos áreas:

- Medidas preventivas organizacionales.



Protocolo de actuación para la prevención del acoso laboral y sexual en el ámbito laboral	FUNDACION BUEN SAMARITANO.	Fecha de evaluación: 25-04-2024
Fecha de concierto: 30-01-2024	Servicios Médicos Preventivos, S. L.	

- Medidas preventivas operativas.

#### 5.4.1.1.- Medidas preventivas organizacionales para evitar el Acoso Sexual.

Se establecen las siguientes medidas preventivas:

- La primera medida organizacional consiste en proporcionar públicamente, es decir, a todos los miembros de la Compañía, la Declaración de Principios en materia de Acoso Sexual, con el objetivo de que todos los miembros de la empresa sepan, conozcan y compartan la actitud y la visión de la compañía respecto al Acoso Sexual en el trabajo y las consecuencias disciplinarias y jurídicas -penales- de tales actitudes delictivas.
- La segunda medida general trata de que la empresa cree un organismo interno como observatorio, mediador con los trabajadores y colaborador con los organismos oficiales (Inspección de Trabajo y Seguridad Social, Fiscalía especializada, Tribunales de Justicia, en su caso).
- La tercera medida organizacional es la puesta en marcha de acciones formativas para la plantilla de la empresa a objeto de conocer la existencia de este Protocolo, así como el compromiso de la empresa en la erradicación de cualquier conducta que pudiera surgir en el seno de la empresa; igualmente difundir el tratamiento jurídico sobre el acoso laboral y sus consecuencias penales.

#### 5.4.1.2.- Medidas preventivas específicas para la prevención del acoso Sexual en el medioambiente laboral.

**Se propone un Protocolo de Actuación que ante una situación de acoso se efectúen medidas preventivas específicas y concretas para evitar y erradicar el Acoso Sexual. Tales medidas son:**

- El compromiso de la empresa en prevenir y no tolerar el acoso sexual en el entorno de trabajo o como consecuencia de las relaciones laborales, facilitando a todo el personal los mecanismos para poder poner en conocimiento de ésta los hechos que pudieran dar lugar al acoso sexual (ver Anexo II). En dicho documento se deberán consignar de la forma más precisa posible los detalles y la/s persona/s que presuntamente han originado situaciones definidas como acoso Sexual.
- La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad sexual de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato y el respeto entre mujeres y hombres dentro de la organización.
- El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario y en la normativa legal sancionadora de referencia.
- La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia garantizando la confidencialidad de la situación hasta su plena resolución aplicando los principios establecidos en la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y garantías de los derechos digitales.
- La actuación disciplinaria prevista tanto en la normativa laboral como en el convenio colectivo de referencia, si así se desprendiese, sobre la/s persona/s que hayan cometido acoso sobre un tercero.
- La posibilidad de que la empresa, en prevención de tales actitudes puede ser denunciante en los Tribunales de Justicia sobre quién o quiénes pudieren cometer el delito de Acoso Sexual.
- La colaboración con los organismos públicos, que de oficio o por denuncia, estén investigando hechos de delitos de acoso sexual en el trabajo: Policía, Guardia Civil, Fiscalía especializada...etc.
- Efectuar evaluación de los factores psicosociales en el trabajo, con especial énfasis en lo relacionado a relaciones personales y mando y supervisión.

### 5.5.- Organismos de Vigilancia y Control.

La empresa que aplique el Protocolo para la Prevención de Acoso en el Ámbito Laboral, ya sea Laboral o Sexual, deberá crear un organismo interno, compuesto por personal de la propia empresa, a modo de observatorio en donde se le dotará de las siguientes funciones:

Protocolo de actuación para la prevención del acoso laboral y sexual en el ámbito laboral	FUNDACION BUEN SAMARITANO.	Fecha de evaluación: 25-04-2024
Fecha de concierto: 30-01-2024	Servicios Médicos Preventivos, S. L.	

- Difundir la existencia del presente Protocolo de prevención del Acoso Laboral y Sexual ante la plantilla de la empresa, así como los procedimientos formales e informales de comunicación en caso de acoso.
- Difundir, igualmente ante toda la plantilla de la organización el compromiso de colaboración de la empresa con los organismos públicos administrativos y judiciales, en su caso, que tratarían estas situaciones, pudiendo ser constitutivas de delito.
- Difundir a toda la organización las consecuencias disciplinarias y penales que pudieran conllevar estas situaciones de Acoso Sexual.
- Comunicar y promocionar la Declaración de Principios para evitar el Acoso Sexual.
- Poner en conocimiento del propio organismo de situaciones de acoso Sexual.
- Participar en la resolución de conflictos actuando entre las partes.
- Guardar con absoluta confidencialidad los datos o documentación que se le facilite por parte de trabajadores/as que entienda su situación como de acoso, aplicando los principios establecidos en la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y garantías de los derechos digitales.
- Proponer soluciones y debatirlas internamente para la prevención de situaciones en donde se motiven situaciones de Acoso Sexual.
- Contar con el apoyo, si así fuese pedido por parte de los miembros del observatorio o mesa, de los técnicos de prevención del SPA.

### 5.5.1. Composición del observatorio/mesa corporativa para la prevención del acoso.

**El Observatorio/mesa corporativa estará compuesto por los siguientes miembros:**

- Un miembro del Comité de Salud Laboral (en caso de que exista o esté constituido).
- Un miembro del Comité de empresa.
- Un trabajador/a de la empresa, sin cargo o representación legal.
- Un miembro de la Dirección o que la represente.
- Podrá participar un miembro del servicio de prevención (con la especialidad de Ergonomía y Psicología Aplicada), como observador y asesor externo a petición exclusivamente de las partes.

En caso de ser organizaciones que por su volumen o estructura orgánica no dispongan de comité de empresa y comité de salud laboral, se escogerán (mediante los mecanismos de representación legales establecidos para la elección de cargos) a uno o dos trabajadores, así como de la dirección en igual número y a ser posible paritario desde el punto de vista de género. (Ver Anexo III).

## 6.- DOCUMENTACIÓN.

La documentación que el observatorio para la prevención y tratamiento del acoso levante, será confidencial y no se distribuirá a terceros, estando sujeta a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y de los derechos digitales. Una vez resuelto el conflicto se podrán poner en conocimiento de todos los trabajadores del centro aspectos generales del procedimiento, siempre y cuando la persona o víctima que lo ha padecido lo autorizase, con el objetivo último de erradicar dichas prácticas o situaciones y concienciar a las personas de la organización de la anomalía de la situación. Dicha documentación o datos deberán ser custodiados de forma segura ya que pueden ser requeridos por las autoridades laborales, sanitarias o los Tribunales de Justicia.

Paralelamente la documentación que el Servicio de prevención levante del proceso de acoso, si se hubiese requerido su intervención, quedará custodiada en la empresa con copia en el servicio, que la custodiará con el mismo tratamiento que si fuese información de ámbito sanitario.

Dicha documentación se presentará ante los requerimientos judiciales, en caso de que así fuere o ante los requerimientos de la Administración (Inspección de Trabajo y Seguridad Social, Inspección de Sanidad, Consejería de Empleo y Mujer) o de los organismos jurisdiccionales.

Protocolo de actuación para la prevención del acoso laboral y sexual en el ámbito laboral	FUNDACION BUEN SAMARITANO.	Fecha de evaluación: 25-04-2024
Fecha de concierto: 30-01-2024	Servicios Médicos Preventivos, S. L.	

## **ANEXOS DEL PROTOCOLO**

### **ANEXO I**

#### **SITUACIONES OBJETIVAS QUE SERÁN PUESTAS EN CONOCIMIENTO DE LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA Y DEL OBSERVATORIO QUE SE CONSIDERARÍAN ACOSO LABORAL. (Listado no exhaustivo).**

Discriminación por cualquier motivo inespecífico, sea por el origen, la procedencia, la religión, la nacionalidad, la etnia, la forma de vestir, el estado físico y psicológico o la forma de expresarse.

Acciones irrespetuosas y de hostigamiento de cualquier índole que atenten contra la integridad de la persona en el trabajo o fuera de él pero relacionado con el ámbito laboral.

Efectuar acciones de descrédito profesional y/o personal.

Manifestaciones reiteradas hacia un tercero por cualquier motivo como puede ser su edad, su procedencia, la etnia, la forma de expresarse o de pensar.

Manifestaciones irrespetuosas por la modalidad de contratación de la persona o la forma jurídico-laboral en que la persona está prestando servicio en la organización (trabajador/a en prácticas; becario/a; con contrato temporal...).

Violencia física directa (desde el contacto físico desproporcionado y no deseado a la agresión directa).

Violencia física indirecta (agresión a bienes o enseres de la persona o a bienes o enseres que sin ser propiedad de la persona a acosada estén bajo su responsabilidad, custodia o entorno).

Violencia verbal (insultos; ridiculización de la persona acosada; humillación, hostigamiento, amenazas y desprecio en público o privado).

Acoso relacional (crear estados de opinión ante terceros de una persona con el propósito de desprestigiarla, aislarla y generar una opinión negativa sobre la misma, incluyendo la difamación directa o de su entorno).

Aislamiento social en el medioambiente de trabajo.

Conspiración grupal (acusaciones de grupo ante terceros con la finalidad de su desprestigio social en el entorno laboral).

Sabotaje en trabajos y/o servicios que esa persona deba realizar en su actividad laboral.

Vejaciones y situaciones de acoso (por cualesquiera de los siguientes motivos: sexo -incluyendo el embarazo y la maternidad-; raza; política; religión; discapacidad física y sensorial; por el aspecto físico).

Abuso de poder y autoridad (vertical u horizontal, es decir, de superior jerárquico a subordinado, así como entre iguales por motivos como la antigüedad o la experiencia).

Exclusión generalizada (dejar aparte en la toma de decisiones y en la información que afecten a las personas de una organización a una persona del grupo de trabajo).

Normas e instrucciones excluyentes y exclusivas (proporcionar instrucciones de trabajo únicas a una persona que sean contrarias al grupo o a otros trabajadores con iguales funciones con el objetivo de causarle un perjuicio).

Atribuir mote a la persona o acepciones distintas a las de su nombre en desacuerdo de la persona.

Atribuir actitudes no veraces con ánimo de desprestigiar, menoscabar o despreciar a un tercero.

Protocolo de actuación para la prevención del acoso laboral y sexual en el ámbito laboral	FUNDACION BUEN SAMARITANO	Fecha de evaluación: 25-04-2024
Fecha de concierto: 30-01-2024	Servicios Médicos Preventivos, S. L.	

## **ANEXO II**

### **SITUACIONES OBJETIVAS QUE SERÁN PUESTAS EN CONOCIMIENTO DE LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA Y DEL OBSERVATORIO QUE SE CONSIDERARÍAN ACOSO SEXUAL. (Listado no exhaustivo).**

Vejeciones y situaciones de acoso por cualesquiera de los siguientes motivos: sexo -incluyendo el embarazo y la maternidad-; raza; política; religión; discapacidad física y sensorial; por el aspecto físico.

Dirigirse a un tercero directamente o en presencia de terceros haciendo mención a partes íntimas del cuerpo.

Proposiciones e insinuaciones de parte indeseadas por cualquier medio-verbal, escrito, gráfico, telefónico, telemático- .

Exhibición sexual y/o pornográfica ante un tercero o terceros.

Distribución de material gráfico y/o audiovisual que pudiera llegar a cualquier miembro de la empresa.

Comentarios directos y/o ante terceros en el sentido explícito o implícito sexual, así como sentido, igualmente, pornográfico.

Exhibición de partes íntimas del cuerpo a terceros.

Acoso sexual fuera del centro de trabajo sobre un tercero. No sólo en el propio centro o empresa sino aquel que pudiera producirse en el entorno privado de la persona y por cualquier medio (telemático, escrito, audiovisual verbal...etc.), hecho por personas de la empresa.

Situaciones de chantaje sexual orientado a la consecución de favores sexuales.

Contacto físico deliberado y no solicitado con la persona o un acercamiento físico innecesario y/o agresivo.

Invitaciones persistentes a la persona a objeto de conseguir favores sexuales.

Prodigar bulos sobre aspectos sexuales de cualquier persona.

Atribuir motes con intencionalidad y/o referencia sexual a una persona.

Handwritten signature and blue circular stamp of Fundación Buen Samaritano.

Protocolo de actuación para la prevención del acoso laboral y sexual en el ámbito laboral	FUNDACION BUEN SAMARITANO	Fecha de evaluación: 25-04-2024
Fecha de concierto: 30-01-2024	Servicios Médicos Preventivos, S. L.	

### ANEXO III

#### MODELO DE DENUNCIA

D/ D<sup>a</sup> \_\_\_\_\_ con N.I.F. \_\_\_\_\_ trabajador/a de esta empresa con categoría profesional de \_\_\_\_\_, **COMUNICA Y DENUNCIA LOS SIGUIENTES HECHOS OCURRIDOS**, siendo tales hechos, que a continuación relato y detallo, absolutamente veraces y por ello los pongo en conocimiento de la Dirección de esta Empresa o de los miembros que me representan con el objetivo de dar una solución por entender que están enmarcados en lo que se denomina **ACOSO \_\_\_\_\_ EN EL ENTORNO DE TRABAJO** (se recomienda descripción lo más exhaustiva y detallada posible en cuanto a hechos concretos, personas y fechas y testigos, si los hubiere. Escríbalos y detállelos como Vd. crea oportuno):

Dice, que los hechos arriba consignados son absolutamente ciertos y veraces y se han reproducido en el centro de trabajo o empresa o fuera de ella, pero como consecuencia de las relaciones laborales y son como se ha descrito en este documento.

Igualmente pido que hasta que no se solucione, los miembros que vayan a intervenir o vayan a estar implicados lo efectúen con el sigilo profesional que el Protocolo para la Prevención de Acoso en el Ámbito Laboral prevé a tal efecto.

Fdo.D/D<sup>a</sup> \_\_\_\_\_

En \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ 202\_

Este documento está sujeto a los principios de confidencialidad y protección establecidos en la Ley Orgánica 3/2018 de Protección de Datos Personales y garantías de los derechos digitales, que este Organismo y la Dirección de la empresa y cuantos participen en esta instrucción debe ofrecer y mantener a la persona denunciante o dicente.

Protocolo de actuación para la prevención del acoso laboral y sexual en el ámbito laboral	FUNDACION BUEN SAMARITANO	Fecha de evaluación: 25-04-2024
Fecha de concierto: 30-01-2024	Servicios Médicos Preventivos, S. L.	

#### ANEXO IV

#### ORGANISMO INTERNO DE OBSERVACIÓN PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO EN EL TRABAJO.

D/D<sup>a</sup> \_\_\_\_\_ Con N.I.F. \_\_\_\_\_ Cat. Prof. \_\_\_\_\_

D/D<sup>a</sup> \_\_\_\_\_ Con N.I.F. \_\_\_\_\_ Cat. Prof. \_\_\_\_\_

D/D<sup>a</sup> \_\_\_\_\_ Con N.I.F. \_\_\_\_\_ Cat. Prof. \_\_\_\_\_

D/D<sup>a</sup> \_\_\_\_\_ Con N.I.F. \_\_\_\_\_ Cat. Prof. \_\_\_\_\_

Componen el observatorio interno destinado a la prevención del acoso laboral.

#### FUNCIONES Y COMPETENCIAS DE LOS MIEMBROS:

- Prevenir el Acoso Sexual y Laboral en el medioambiente laboral.
- Tratar las comunicaciones y denuncias que les lleguen con el sigilo y la máxima discreción.
- Analizar los datos y verificar los mismos, teniendo competencia para entrevistar a personas de la organización.
- Investigación de los sucesos y comprobación de hechos.
- Establecer reuniones periódicas, a petición de las partes o cuando haya una denuncia por acoso.
- Mediar entre las partes o actores implicados (presunto acosador/a y presunto/a acosado/a).
- Dar respuesta por escrito a la persona que ha informado de acoso y son víctimas o personas protegidas.
- Colaborar con las instituciones públicas administrativas y judiciales a tal efecto (Inspección de Trabajo, Policía y Guardia Civil y Tribunales de Justicia).
- Actuar con sigilo profesional y la confidencialidad debida y prevista en este Protocolo no desvelando hechos ni datos referidos a la instrucción ni a la persona protegida.

#### FECHA DE FUNDACIÓN DEL OBSERVATORIO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO EN EL TRABAJO

EN \_\_\_\_\_ A \_\_\_\_\_ DE \_\_\_\_\_ DE 202\_

Protocolo de actuación para la prevención del acoso laboral y sexual en el ámbito laboral	FUNDACION BUEN SAMARITANO.	Fecha de evaluación: 25-04-2024
Fecha de concierto: 30-01-2024	Servicios Médicos Preventivos, S. L.	

## ANEXO V

### DECLARACIÓN DE LA EMPRESA DE PRINCIPIOS PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y SEXUAL.

Todas las personas que formamos esta empresa, tenemos derecho a recibir un trato correcto, respetuoso y digno, y a que se respete su intimidad e integridad física, moral y sexual, no pudiendo estar sometida bajo ninguna circunstancia, ya sea por razón de sexo, etnia, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social incluida su condición laboral, a tratos degradantes, humillantes u ofensivos.

Los trabajadores de la empresa FUNDACION BUEN SAMARITANO tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, al que se asocia un correlativo deber de protección mediante la prevención de los riesgos derivados de su actividad, incluidos los derivados de las conductas de acoso.

Considerando el acoso como riesgo emergente en el ámbito laboral, la empresa FUNDACION BUEN SAMARITANO, se compromete a asignar los medios humanos y materiales necesarios para prevenir y hacer frente, en su caso, a las consecuencias derivadas de este tipo de conductas, colaborando con los organismos administrativos y judiciales.

La empresa **FUNDACION BUEN SAMARITANO** organización en la que desarrollamos nuestra actividad profesional, velará por el mantenimiento de un entorno laboral exento de riesgos y se compromete a adoptar las medidas necesarias para prevenir y hacer frente, en su caso, a las consecuencias derivadas de este tipo de conductas.

La Dirección de esta empresa velará por el mantenimiento de un entorno laboral exento de riesgos y se compromete, igualmente, a adoptar aquellas medidas tanto organizativas como de formación e información, para prevenir la aparición de conductas de acoso en relación con el personal que presta sus servicios con relación en nuestra Organización.

Con objeto de hacer posible la actuación ante cualquier tipo de conducta que pueda ser calificada como acoso, **la Dirección de esta empresa FUNDACION BUEN SAMARITANO**, se compromete a trabajar en el desarrollo de un procedimiento de prevención, en el que se salvaguardarán los derechos de los afectados en el necesario contexto de prudencia y confidencialidad. Dicho procedimiento no sustituirá, interrumpirá, ni ampliará los plazos para las reclamaciones y recursos establecidos en la normativa vigente ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y ante los Tribunales de Justicia.

Los trabajadores que en esta empresa consideren objeto de conductas de acoso tienen derecho, sin perjuicio de las acciones administrativas y judiciales que corresponda, a plantear la denuncia interna prevista en el Protocolo que la empresa ha desarrollado para la prevención y erradicación de conductas de acoso.

Fdo.Dirección	Recibido: El/La Trabajador/a
FUNDACION BUEN SAMARITANO	D./D <sup>a</sup> :
.....	
Fecha:	Fecha:
.....	





Archidiócesis  
de Madrid



Dirección General  
de Atención a Personas  
con Discapacidad  
CONSEJERÍA DE FAMILIA,  
JUVENTUD Y ASUNTOS SOCIALES



Swiss  
Certified  
ISO 9001



Cofinanciado por  
la Unión Europea



Fondos Europeos