

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y ENFOQUE DE GÉNERO

CLIENTE:

**FEDERACION DE SALVAMENTO Y SOCORRO
DE CASTILLA Y LEON..**

DATOS: DOMICILIO y TELÉFONO:

PASEO JUAN CARLOS I, S/N POLIDEPORTIVO CANTERAC
470013 VALLADOLID

Tfno:



SERVICIO DE PREVENCIÓN AJENO ACREDITADO:
PREVENNOVA SEGURIDAD y SALUD, S.L.

SP-0308-181/47



7. ENFOQUE DE GÉNERO

1. RIESGOS ESPECÍFICOS DE GÉNERO

La incorporación de las mujeres al mercado de trabajo remunerado constituye una de las más importantes transformaciones sociales. En el ámbito laboral, la inserción parecía complicada al estar el trabajo enfocado al género masculino. De todas maneras, si bien las asimetrías y desigualdades de género provocan injusticias que perjudican la situación laboral de la mujer, el aumento de la precarización y vulnerabilidad laboral actúan como variables fundamentales que influyen de manera negativa en las condiciones de todos y cada uno de los trabajadores, independientemente de su género.

Se observa que en función del nivel social y de la educación, las mujeres poseen diferentes razones para trabajar. Quienes pertenecen a sectores pobres deben hacerlo para cubrir el presupuesto familiar básico del hogar.

En el caso de mujeres con mejores situaciones económicas, el trabajo se convierte en un complemento de los gastos del hogar y en una fuente extra de ingresos.

Por último, para las mujeres que han alcanzado una formación universitaria o de grado superior el trabajo representa mucho más que un medio para abastecerse provee vínculos extrafamiliares, brinda prestigio y status social.

La desigualdad de condiciones entre hombre y mujer se verifica también respecto de los puestos ocupados por cada género. Las mujeres predominan en los puestos no calificados, en tanto encuentran importantes restricciones para acceder a tareas de dirección y control

De esta forma, es necesario redefinir la salud laboral valorando en su justo término la variable de género no sólo respecto al factor biológico relacionado con la capacidad reproductora de las mujeres, sino a sus diferencias corporales, de socialización, de roles a desempeñar y de exigencias añadidas al puesto de trabajo por el hecho de ser mujer.

Conseguir una efectiva igualdad de trato en salud laboral, adquiriendo y adoptando medidas de prevención de riesgos laborales, teniendo en cuenta la perspectiva de género pues, en muchas ocasiones, hombres y mujeres se encuentran en condiciones de trabajo distintas, con riesgos diferentes frente a los que hay que adoptar medidas como pueden ser:

Su ser biológico: que hace referencia a la constitución física propia de la mujer: su fuerza, su estatura, el tamaño de sus manos, pies, brazos y piernas.

Su realidad biológica diferencial, relacionada con la fertilidad, la maternidad y por tanto el embarazo y el parto.

Su rol social: que le adjudican el papel de gestora del hogar y, sobre todo, de la atención principal de los ascendientes necesitados de terceros para su desarrollo ordinario y de los descendientes dependientes por su menor edad.

Los factores que hacen diferente la salud de la mujer son dos:

- Biomédico: genes, metabolismo y hormonas.
- Psicosocial: el papel de la mujer en la sociedad, la adscripción a determinadas tareas y la “doble presencia” que influyen en su patrón de enfermedad

En los trabajos ocupados mayoritariamente por mujeres predominan los riesgos relacionados con las posturas de trabajo inadecuadas, largas jornadas de pie, trabajos repetitivos, manipulación de numerosos objetos de poco peso y riesgos relacionados con la organización del trabajo.

En los trabajos ocupados mayoritariamente por hombres predominan los riesgos relacionados con la seguridad y la manipulación de objetos de elevado peso.

La **doble presencia** se define cuando recae sobre una misma persona la necesidad de responder a las demandas del espacio de trabajo doméstico y de trabajo asalariado. La doble presencia como riesgo para la salud está determinada por el aumento de las cargas de trabajo, así como de la dificultad para responder a las demandas del trabajo realizado fuera del hogar y el trabajo doméstico cuando aparecen de manera simultánea.

CONDICIONES DE TRABAJO DE LAS MUJERES

- Las condiciones de trabajo de las mujeres implican más factores de riesgos músculo-esqueléticos debido a:
- El tipo de tareas asignadas y realizadas por las mujeres (siendo más frecuente la realización de movimientos repetitivos, que requieren gran precisión y las posturas forzadas).
- La interacción persona y puesto de trabajo (habitualmente las herramientas y útiles de trabajo son estándares y no tienen en cuenta la persona que trabaja).

- La duración del trabajo con exposición a riesgo es mayor en las mujeres.
- Las mujeres tienen menos fuerza muscular que los hombres, las mismas condiciones tienen efectos mayores sobre ellas.
- Las responsabilidades familiares combinadas con las condiciones de trabajo aumentan el riesgo.
- Los factores hormonales solos o en interacción con las condiciones de trabajo producen mayor riesgo.
- Las mujeres expresan más sus problemas de salud.
- Por la interacción entre los factores de riesgos psicosociales o de organización del trabajo y *los riesgos de lesiones músculo-esqueléticas*.

Así mismo, muchos de los trabajos y actividades que más intensamente utilizan sustancias químicas están altamente feminizados: tintes en el textil; n-hexano en el calzado; formaldehído en la sanidad; organoclorados en la agricultura; organofosforados en la fumigación de edificios; disolventes en la limpieza, microelectrónica o farmacéutica... Si existe poca información sobre el riesgo químico para el medio ambiente y la salud humana en general, existe menos aún sobre los riesgos específicos en las mujeres, puesto que la mayoría de los estudios sobre efectos de las sustancias o sobre exposición de la población trabajadora se realiza con hombres. Sin embargo, las sustancias químicas pueden afectar de forma diferente y específica a mujeres por diversas razones:

- Naturaleza y propiedades de las sustancias que causan enfermedades específicas de la mujer: ciertos compuestos organoclorados están ligados a cáncer de mama u ovarios; el cadmio está relacionado con la osteoporosis.
- Diferencias biológicas: anatómicas (área superficial), fisiológicas (contenido grasa) o bioquímicas (procesos hormonales).
- Diferencias sociales, culturales, psicológicas. (percepción riesgos, la salud o la relación con el cuerpo...).
- Exposición múltiple a sustancias químicas en el trabajo y en la vida cotidiana (p.e. productos de limpieza de hogar; medicamentos (antidepresivos, PMS, menopausia); cosméticos (ftalatos en champú, laca pelo, esmalte uñas).
- Hábitos: aumento consumo tabaco y alcohol en mujeres.
- Los niveles de protección frente al riesgo químico pueden resultar insuficientes.

Además, algunas sustancias químicas juegan un papel clave en la alteración de la reproducción y transmisión de la contaminación a las siguientes generaciones. En este sentido, la disrupción endocrina es uno de los problemas emergentes más preocupantes. Los disruptores endocrinos son sustancias químicas capaces de alterar el sistema hormonal y ocasionar diferentes daños sobre la salud de las mujeres y hombres y, de forma especial, a sus hijas e hijos por exposición durante el embarazo y la lactancia.

Las consecuencias pueden ser graves y a menudo irreversibles, e incluyen efectos nocivos sobre el sistema inmunológico, la reproducción, el desarrollo cognitivo de los niños y hasta aspectos del comportamiento psicosocial. Existen, de momento, más de 550 sustancias que se caracterizan como disruptores, endocrinos, muchos de ellos encontrándose en los lugares de trabajo: ftalatos, PCB, estireno, bisfenol-A, percloroetileno...

2. EVALUACIÓN DE RIESGOS LABORALES DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO

La evaluación de riesgos es el proceso dirigido a estimar la magnitud de los riesgos con el propósito de eliminarlos o reducirlos mediante medidas de prevención, se debe basar en la evaluación del trabajo verdaderamente realizado y tener en cuenta:

- Elección de métodos, instrumentos y herramientas utilizados:
 - o Sensibles a los géneros y en caso de que no los sean adaptarlos.
 - o Que incluyan todas las técnicas preventivas – las mujeres relatan mayoritariamente riesgos relacionados con la organización del trabajo, los factores psicosociales y la ergonomía.
- Inclusión de la dimensión de género en la recogida de datos, considerando las horas reales trabajadas.
- Posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo pueden aparecer vinculados con el sexo de los trabajadores. Evaluar si existen riesgos relacionados con el acoso sexual, segregación o preponderación masculina o femenina, así como exigencias en cuanto a la imagen o comportamiento que afecten a las mujeres.
- Indicadores que evidencien diferencias de género.

- Estándares de medición y análisis que tengan en cuenta posibles situaciones de riesgo que sólo afecten a las mujeres o que afectan a las mujeres de manera diferente que a los varones.
- Enfoques participativos, en los que también tomen parte las trabajadoras afectadas y basados en un examen de las situaciones reales de trabajo. Eso supone una mayor implicación de las mujeres en el proceso de evaluación y reflejo de sus opiniones, experiencias, conocimientos y capacidades.
- En el establecimiento de medidas preventivas y de protección se deben incorporar las necesidades de las mujeres:
 - o En el origen: diseño de puestos, organización del trabajo, herramientas o equipos de trabajo adecuados a las trabajadoras usuarias de los mismos y sobre un patrón estándar.
 - o Organizativas: se puede contemplar entre otras, las materias de acceso al empleo; clasificación de personal, promoción, retribuciones y ordenación del tiempo.
 - o Medidas de protección colectiva e individual: asegurar un diseño adecuado para las trabajadoras que las utilicen.
 - o En la formación e información: distintas necesidades, expectativas, riesgos, tiempo de exposición, etc.
 - o En la consulta y participación de las trabajadoras en la toma de decisiones, en la elección y aplicación de medidas preventivas y de protección, etc.
 - o En los cambios previstos en los puestos: prestar atención a aspectos de género cuando se examinen las implicaciones para la seguridad y salud laboral.
 - o En la evaluación de las medidas implantadas y vigilancia epidemiológica posterior, se deberá incluir sistemáticamente:
 - o Variable sexo.
 - o Indicadores de diferencias – de valores, roles, situaciones, condiciones, necesidades, aspiraciones, etc.
 - o Incidencia de variables susceptibles de generar discriminación múltiple – edad, nivel socioeconómico, etc.

La mejora de la seguridad y salud en el trabajo no puede contemplarse separadamente de aspectos más amplios relativos a la discriminación en el trabajo y en la sociedad.

¿CÓMO PODEMOS INTRODUCIR ESTA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA PREVENCIÓN?

- La persona responsable de la prevención en la empresa debe tener formación en igualdad
- Incluir contenidos para la información y sensibilización respecto al género en la formación sobre prevención facilitada a los distintos colectivos de la empresa: dirección, organización preventiva, representantes de las personas trabajadoras, mandos intermedios y toda la plantilla.
- La dirección y las personas responsables de la empresa deben comprometerse y contribuir a crear un clima que fomente la preocupación por la prevención y la igualdad, transmitiendo la tolerancia cero ante conductas de riesgo o de discriminación

CUESTINARIO DE AUTOEVALUACIÓN PARA LAS EMPRESAS

Cualquier empresa puede hacerse algunas preguntas sencillas para saber si se está incorporando la variable género en su actividad preventiva:

¿Los puestos ocupados por mujeres se han evaluado?
¿La evaluación de riesgos contempla los riesgos asociados a todas las tareas que se realizan?
¿A qué colectivo se dirigieron mayoritariamente las acciones formativas realizadas el año pasado?
¿Se practicó algún tipo de adaptación ergonómica en los puestos ocupados por trabajadoras? ¿Y en los puestos ocupados por trabajadores?
¿Se han tenido en cuenta en la evaluación de riesgos psicosociales factores ligados al género, como dificultades para conciliar la vida personal, laboral, familiar, diferencias en la asignación de funciones y en la importancia / relevancia de las tareas asignadas, la existencia de brecha salarial, techo de cristal, etc?
¿Qué podemos hacer los distintos agentes de la prevención en el día a día para introducir la dimensión de género en nuestras actividades?

3. TERMINOLOGÍA BÁSICA PARA POTENCIAR LA IGUALDAD DE GÉNERO Y SUPRIMIR CONDUCTAS NO ACORDES CON LA LEY Y LA INTEGRACIÓN DE SEXOS EN LA ACTIVIDAD LABORAL

Acción Positiva: Estrategia destinada a establecer la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres por medio de la implantación de medidas de carácter temporal que permitan suprimir, corregir y prevenir una discriminación o compensar las desventajas resultantes de determinadas actitudes, comportamientos y estructuras sociales.

Acoso Moral o Mobbing: Situación en la que una persona se ve sometida por otra u otras en su lugar de trabajo a una serie de comportamientos hostiles destinados a aislar a la persona acosada, afectando a su dignidad y generando condiciones de trabajos humillantes y degradantes para la víctima. Sus efectos sobre la salud son devastadores; estrés, nerviosismo, migrañas, depresión y enfermedades psicosomáticas.

Este tipo de acoso puede ser vertical descendiente (de un/a superior hacia un/a subordinado/a), ascendente (de un/a inferior hacia un/a superior) u horizontal (entre compañeros/as de un mismo nivel).

Acoso Sexual: Situación en la que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Éste puede ser de dos tipos:

Chantaje sexual o acoso de intercambio: se produce cuando la negativa o el sometimiento de una persona a la conducta de naturaleza sexual, se utiliza de forma explícita o implícita como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona, al empleo, la formación profesional, la promoción, la permanencia, el salario o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo. Dicho tipo de acoso sexual sólo puede ser ejercido por empresarios/as y personal superior jerárquico.

Acoso ambiental: Conducta que crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma. Las conductas que se pueden englobar en este concepto pueden ir desde piropos, bromas basadas en el sexo, comentarios sobre la vida privada del trabajador/a, hasta requerimientos de tipo sexual. Este tipo de comportamientos pueden ser ejercidos por el/la empresario/a, los/as superiores/as, los/as compañeros/as, los/as proveedores/as, los/as clientes/as u otras personas relacionadas con la empresa.

Conciliación de la vida familiar y laboral: Participación equilibrada entre mujeres y hombres en la vida familiar y en el mercado de trabajo, conseguida a través de la reestructuración y reorganización de los sistemas, laboral, educativo y de recursos sociales, con el fin de introducir la igualdad de oportunidades en el empleo, variar los roles y estereotipos tradicionales, y cubrir las necesidades de atención y cuidado a personas dependientes.

Discriminación directa: Situación en que una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por razón de su sexo.

Discriminación indirecta: Situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros sitúan a personas de un sexo determinado en desventaja particular con respecto a personas del otro sexo, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios.

Doble jornada: Condición a la que se ven sometidas las mujeres que desempeñan un trabajo remunerado y que además deben desarrollar todas o la mayoría de las tareas que implica el trabajo reproductivo y doméstico, y que no es compartido por sus compañeros.

Empoderamiento de las mujeres (Empowerment): Término acuñado en la Conferencia Mundial de las Mujeres en Beijing (Pekin) para referirse al aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder.

Espacio doméstico: Se identifica con el ámbito reproductivo, con el espacio de la “inactividad” donde tiene lugar la crianza, los afectos y el cuidado de las personas dependientes, es decir, donde se cubren las necesidades personales. En este espacio es donde se ha colocado tradicionalmente a las mujeres.

Espacio público: Se identifica con el ámbito productivo, con el espacio de la actividad, donde tiene lugar la vida laboral, social, política, económica; es el lugar de participación en la sociedad y del reconocimiento. En este espacio es donde se han colocado los hombres tradicionalmente.

Género/sexo: Concepto que hace referencia a las diferencias sociales, por oposición a las biológicas (sexo), existentes entre mujeres y hombres que han sido aprendidas y por tanto se consideran apropiadas en una sociedad y en un momento determinados.

Igualdad entre mujeres y hombres: Situación en que todos y todas son libres de desarrollar sus capacidades personales y de tomar decisiones sin las limitaciones impuestas por los roles tradicionales, y en la que se tiene en cuenta, valoran y potencian por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de hombres y mujeres.

Igualdad salarial: Pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

Mainstreaming o transversalidad: Reorganización, mejora, desarrollo y evaluación de los procesos políticos, de modo que la perspectiva de igualdad de género se incorpore a todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas.

Plan de Acción Positiva: Conjunto articulado de medidas de acción positiva de carácter funcional, panificable, ejecutable y evaluable, destinado a conseguir la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en un determinado ámbito.

Segregación del mercado laboral: Concentración de mujeres en determinadas ocupaciones profesionales que generalmente se caracterizan por tener condiciones de empleo poco satisfactorias, bajos salarios, y pocas oportunidades de formación, cualificación y promoción. La segregación puede ser horizontal cuando la concentración se produce en determinadas ocupaciones profesionales, y vertical cuando las mujeres se concentran en puestos de trabajo inferiores o de baja responsabilidad.

Techo de cristal: Barrera invisible que se encuentran las mujeres en un momento determinado de su desarrollo profesional, de modo que, una vez llegadas a un punto, muy pocas lo franquean, quedando estancada su carrera profesional. Las causas de este estancamiento provienen en mayor parte de los prejuicios empresariales sobre la capacidad de las mujeres para desempeñar puestos de responsabilidad, así como sobre su disponibilidad laboral ligada a la maternidad y a las responsabilidades familiares y domésticas (“suelo pegajoso”), actividades que suelen coincidir con las fases del itinerario profesional ligadas a la promoción profesional.

Violencia de género: Las Naciones Unidas reconocen en 1980 como la violencia contra las mujeres es el crimen encubierto más frecuente en el mundo. La Declaración de las Naciones Unidas sobre la eliminación de la violencia contra las mujeres define esta violencia como “todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para las mujeres, inclusive las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, tanto si se produce en la vida pública o privada”.

4. IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

Ni las leyes ni el conocimiento científico relativo a la prevención de riesgos psicosociales bastan para promover el progreso social y crear mejores condiciones de trabajo. Conocimiento y leyes son condiciones necesarias, pero no suficientes

Una de las posibles causas por las que no se desarrollan e implantan medidas o acciones preventivas es porque el actual modelo de relaciones laborales, la competitividad basada en la reducción de costes laborales y el aumento de beneficios a corto plazo y sin límite de las empresas se antepone al bienestar y a la salud integral de los trabajadores y las

trabajadoras. La prevención de los riesgos psicosociales en origen entra en conflicto con la organización del trabajo y la producción. La división del trabajo entre concepción y ejecución, los recortes de personal, el incremento del ritmo y la cantidad de trabajo, el desarrollo de la competitividad entre compañeros, el aumento de las exigencias de disponibilidad en todos los aspectos que configuran las condiciones de trabajo (tarea, horario, jornada, ubicación geográfica) y el empleo temporal obstaculizan la posibilidad de combatir los riesgos psicosociales en origen.

El otro gran impedimento a la intervención es el mensaje de las empresas que consideran que las condiciones de trabajo que conocemos como riesgos psicosociales (altas exigencias, bajo control, bajo apoyo y escasas compensaciones en términos de seguridad en el empleo y las condiciones de trabajo, justicia y reconocimiento) son inherentes a ciertos trabajos

¿CUÁLES SON LAS POSIBILIDADES DE INTERVENCIÓN FRENTE LOS PROBLEMAS DE SALUD DERIVADOS DE LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO?

Como ante los demás problemas de salud laboral, la intervención tiene varias vertientes: la prevención a nivel colectivo y en origen, la protección individual y el tratamiento.

La prevención **en origen** de los riesgos psicosociales conlleva medidas dirigidas a eliminar o reducir la exposición a condiciones de trabajo nocivas para la salud. Son acciones de prevención cuyo núcleo de cambio son las condiciones de trabajo, consisten en modificar el contenido de las tareas, las relaciones entre trabajadores y entre trabajadores y superiores en la realización de la tarea, en cambiar las prácticas empresariales de gestión laboral (contratación, asignación de tareas, promoción, movilidad funcional y geográfica, ordenación del tiempo de trabajo...) y de la producción (innovación tecnológica, subcontratación, etc.

Las acciones en prevención cuyo núcleo de cambio es **el individuo** consisten en modificar las respuestas ante los estresores a partir de enseñar y usar capacidades para afrontarlos. En realidad, más que de prevención estaríamos hablando de protección individual

¿QUÉ SON LOS RIESGOS PSICOSOCIALES Y QUÉ NO SON?

Los riesgos psicosociales son condiciones de trabajo derivadas de la organización del trabajo, para las que se puede demostrar que perjudican la salud de los trabajadores y las trabajadoras. PSICO porque nos afectan a través de la psique (conjunto de actos y funciones de la mente) y SOCIAL porque su origen es social: determinadas características de la organización del trabajo.

La ley deja patente que el daño a la salud puede proceder no solo de máquinas o sustancias que se emplean en el trabajo, no solo de locales o instalaciones, sino también de la organización del trabajo. Dice que las condiciones de trabajo susceptibles de producir daño, y por lo tanto objeto de actividad preventiva, son "todas aquellas características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación...".

la prevención de los riesgos psicosociales debe estar basada en la evaluación de las características de la organización de trabajo para las que se tiene evidencia científica de que pueden afectar negativamente la salud.

Los riesgos psicosociales no son un problema individual, de personalidad o que responda a circunstancias personales o familiares. En la evaluación de los riesgos psicosociales deben identificarse y valorarse condiciones de trabajo y no características de la personalidad.

Debe realizarse la evaluación de riesgos y esta debe incluir los factores de riesgo de naturaleza psicosocial (tal y como exige la ley). Una vez identificadas las exposiciones a factores de riesgo hay que intervenir, desarrollar las medidas necesarias para su eliminación o control. La prevención de riesgos psicosociales implicará introducir cambios en la organización del trabajo

La prevención es posible, y el objetivo es diseñar una organización del trabajo más saludable, para ello debemos

- ✓ **Hacer visibles las desigualdades.** En la evaluación e intervención sobre la organización del trabajo y salud debemos garantizar que se incorporan las desigualdades sociales, principalmente de clase (puesto de trabajo) y de género.
- ✓ **Participación de forma activa en el proceso preventivo.** La falta de participación de los trabajadores puede llevar a un diagnóstico erróneo y unas medidas preventivas inadecuadas

I. Abordar los riesgos psicosociales en todas las empresas	II. Conseguir una organización del trabajo más saludable	III. Hacer visibles las desigualdades	IV. Participar de forma propositiva
¿Evitar antes que evaluar? (art. 15 LPRL)	Cambiar condiciones de trabajo. Finalidad preventiva (art. 3 RSP y arts. 15.c, d y h LPRL)	Por puesto de trabajo (art. 4.1 RSP)	Negociar y acordar en todas las fases del proceso preventivo (arts. 14, 18, 33, 34 y 36 LPRL) (arts. 1, 3 y 5 RSP)
Evaluar condiciones de trabajo (art. 4.1 RSP) relacionadas con la organización del trabajo (art. 4.7 LPRL)	Cambiar las prácticas empresariales de gestión laboral (arts. 15.c, d y h LPRL)	Por género (art. 5.4 LPRL y art. 27 Ley para la Igualdad)	

En el caso de los riesgos psicosociales no existe normativa específica sobre el método de evaluación, ni tampoco normas internacionales. En la actualidad contamos con un método el CoPsoQ (istas21, psqcat21) es el método que mejor cumple todos los requisitos que todo método de evaluación debería obedecer a:

- Tener una base conceptual fundamentada en evidencias científicas relacionadas con la salud y las condiciones de trabajo.
- Usar técnicas adecuadas para la identificación y medida de riesgos psicosociales en el trabajo.
- Usar un cuestionario válido y fiable.
- Ser participativa.
- Ser aplicable a la empresa con el objetivo de cumplir con la finalidad preventiva.
- Cumplir todos los requisitos legales.

Se trata de un cuestionario ANÓNIMO, de respuesta VOLUNTARIA e INDIVIDUAL. Que puede ayudar a la empresa a valorar si existen riesgos psicosociales y a partir de ahí la posibilidad de prevención

Es un método de evaluación de riesgos psicosociales donde se centra en las condiciones de trabajo y esta convenientemente validado (o sea, que se ha demostrado que mide lo que dice medir y con un nivel de error aceptable); además posibilita la participación efectiva de los trabajadores en todas las fases de la evaluación.

8. PROTOCOLO ACOSO LABORAL

1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

Ser tratada con dignidad es un derecho de toda persona trabajadora. En virtud de este derecho, la empresa FEDERACIÓN DE SALVAMENTO Y SOCORRISMO DE CASTILLA Y LEÓN y la Representación Legal de sus Trabajadores y Trabajadoras se comprometen a crear, mantener y proteger con todas las medidas a su alcance, un entorno laboral donde se respete la dignidad y la libertad sexual del conjunto de personas que trabajan en su seno.

A pesar de que los fenómenos de acoso, ya sea sexual o moral (mobbing) no son nuevos, las nuevas formas de organización del trabajo han tenido como consecuencia un incremento de este tipo de riesgos laborales, denominados riesgos psicosociales, capaces de generar entornos de trabajo disfuncionales con repercusiones sobre la seguridad y salud de las personas, entendida la salud como un estado de bienestar físico, psíquico y social, y no solo como la ausencia de enfermedad (OMS, 1977).

Por ello y a fin de cumplir con el deber de la empresa de velar por la seguridad y salud de sus trabajadores, y de adoptar las medidas necesarias para protegerla, así como para defender el derecho de todos los trabajadores a ser tratados con dignidad, se ha realizado el siguiente protocolo, en base a los siguientes principios:

- **FEDERACIÓN DE SALVAMENTO Y SOCORRISMO DE CASTILLA Y LEÓN** rechaza, de manera contundente, cualquier tipo de acoso laboral en el trabajo y declara, expresamente, que los considera inaceptables e intolerables, sin atender a quien sea la víctima o el acosador.
- Todos los trabajadores tienen derecho a un ambiente de trabajo adecuado, libre de problemas de intimidación y deben tener garantizada la ayuda a la persona que lo sufra, estableciendo las medidas disciplinarias oportunas y aquellas, de carácter corrector, que eviten que dicha situación pueda volver a repetirse.
- Tienen derecho, igualmente, a que se garantice que este tipo de denuncias se tramitarán observando un riguroso respecto a la intimidad, confidencialidad, objetividad y neutralidad que quedarán garantizados a través de este protocolo.

Por tanto, quedan expresamente prohibidas cualquier acción o conducta de esta naturaleza siendo consideradas como falta laboral y dando lugar a la aplicación del régimen disciplinario.

PREVENNOVA SEGURIDAD y SALUD S.L., Servicio de Prevención Ajeno de la empresa **FEDERACIÓN DE SALVAMENTO Y SOCORRISMO DE CASTILLA Y LEÓN**, redacta el presente PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN EN LOS CASOS DE DENUNCIA POR ACOSO LABORAL con el fin de detectar los casos de acoso laboral y establecer el modo de actuación en caso de denuncia por acoso laboral.

2. DEFINICIÓN DE CONCEPTOS

ACOSO MORAL O MOBBING

Se entiende por acoso moral la situación de hostigamiento en el lugar de trabajo en la que una persona o grupo de personas se comporta abusivamente, de forma hostil, ya sea con palabras, gestos o de otro modo, respecto de otra, atentando contra su persona de forma sistemática, recurrente y durante un tiempo prolongado, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores, provocando en quien lo padece síntomas psicosomáticos y estados de ansiedad y depresión, con el fin de provocar que la persona afectada finalmente abandone el puesto de trabajo.

Los elementos necesarios del acoso moral son, pues, los siguientes:

- Una conducta de hostigamiento o presión, entendiendo por tal toda actuación que pueda ser percibida desde un punto de vista objetivo, como un ataque, ya se ejerza por un superior o un compañero o grupo de compañeros: acoso vertical y horizontal. Ahora bien, no toda actividad provocadora de tensión o conflicto en el ámbito laboral puede considerarse como acoso moral, siendo preciso diferenciar entre "mobbing" y otro tipo de actitudes, igualmente reprochables, como actos discriminatorios o abusos de poder que puedan producirse de manera aislada.

- La intencionalidad o elemento subjetivo, orientado a conseguir el perjuicio moral del otro, dentro del ámbito de la empresa y como consecuencia de la actividad que se realiza en el lugar de trabajo.
- La reiteración de esa conducta que se desarrolla de forma sistemática y prolongada durante un periodo de tiempo. Es decir, debe tratarse de conductas repetidas en el tiempo, pues de lo contrario no estaríamos ante una situación de "mobbing".

Los mecanismos de presión mediante los cuales se manifiesta el acoso moral, una vez analizadas diversas sentencias que han recogido su existencia, son variados, apreciándose entre las mismas, algunos comunes como:

- Medidas de aislamiento social: p.ej. impedir las relaciones personales con otros compañeros/as de trabajo, con los clientes, no dirigirles la palabra, etc.
- Apartamiento del trabajador/a de sus funciones de mayor responsabilidad: p.ej. encomendándole trabajos de inferior categoría, ordenándole tareas innecesarias, etc.
- Medidas de ataque a la víctima: p.ej. criticando y minusvalorando su trabajo ante otros compañeros, difundiendo rumores infundados sobre el trabajador/a o atribuyéndole errores que no ha cometido, etc.
- Agresiones físicas o verbales: p.ej. imitar al trabajador/a, burlarse de él o ella, proferir insultos o críticas constantes de su vida personal o comentarios ofensivos a fin de ridiculizarlo en público.

En definitiva, un auténtico hostigamiento realizado con el objetivo de destruir a la víctima o provocar su abandono de la empresa.

3. OBJETO

La Dirección de la Empresa, en colaboración con la Representación Legal de los Trabajadores y a través de este Protocolo, deja expresa constancia de su intención de adoptar, en el marco de sus responsabilidades, cuantas medidas sean necesarias para asegurar un ambiente de trabajo psicosocialmente saludable, libre de acoso, no permitiendo ni consintiendo conductas de esta naturaleza.

Así pues, el presente protocolo tiene por objeto establecer en FEDERACIÓN DE SALVAMENTO Y SOCORRISMO DE CASTILLA Y LEÓN un procedimiento de actuación para el caso de que algún trabajador o trabajadora que detecte o considere que es objeto de acoso laboral, pueda hacer uso del mismo para que se lleven a cabo las actuaciones necesarias que esclarezcan la existencia o no de un caso de acoso y se adopten las medidas pertinentes, según los casos.

En consecuencia, se reflejan a continuación una serie de medidas y actuaciones que, junto con otras adicionales ya abordadas o en marcha, como encuesta de clima laboral, cursos de perfeccionamiento en habilidades directivas, etc., persiguen un clima laboral adecuado y, en caso de necesidad, disponer de una vía de resolución rápida, eficaz y confidencial de los conflictos que pudieran plantearse en esta materia en el seno de FEDERACIÓN DE SALVAMENTO Y SOCORRISMO DE CASTILLA Y LEÓN.

4. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Todos los trabajadores y trabajadoras que prestan sus servicios en FEDERACIÓN DE SALVAMENTO Y SOCORRISMO DE CASTILLA Y LEÓN, independientemente del tipo de contrato laboral que dispongan, tienen derecho a iniciar el presente procedimiento, presentando una denuncia si detectan o se sienten víctimas de un posible acoso sexual o moral.

5. PLAN DE ACCIÓN

1.- Cronograma

1.1 Primera Fase: Aprobación/Divulgación

- Firma del acuerdo y del protocolo.
- Designación del mediador y constitución de la comisión anti-acoso.
- Publicación del protocolo en los medios de la empresa.

1.2 Segunda Fase: Implantación

Instrucción de Gerencia a responsables de Unidad y comunicación personalizada a todos los trabajadores y trabajadoras.

1.3 Tercera Fase: Evaluación y Análisis

Evaluación y valoración.

1.1.- Primera fase. Aprobación/Divulgación.

Designación del Mediador

El mediador será designado de forma consensuada entre la empresa y la representación legal de los trabajadores. Preferentemente, deberá contar con formación en psicología.

Será la persona a la que deben dirigirse los trabajadores y trabajadoras para informar de una situación de posible acoso laboral. Esta comunicación deberá realizarse por escrito.

El mediador deberá actuar con total independencia y contará con capacidad de actuación absoluta en este ámbito. Deberá actuar con absoluta discreción y confidencialidad sobre el problema que se le expone.

Constitución de la comisión anti-acoso.

La comisión anti-acoso estará formado además de por el mediador, por un representante de la empresa y otro representante de los trabajadores, elegidos por los propios trabajadores.

1.2.- Segunda fase. Implantación.

Desde la Gerencia de FEDERACIÓN DE SALVAMENTO Y SOCORRISMO DE CASTILLA Y LEÓN se remitirá una comunicación personalizada a cada trabajador o trabajadora informándoles de la implantación del protocolo y animándolos a utilizarlo si tienen conocimiento o se sienten víctimas de situaciones de esta naturaleza.

Del mismo modo, se remitirá un comunicado a los encargados recordándoles que tienen la responsabilidad de velar por la consecución de un ambiente adecuado de trabajo y libre de comportamientos indeseados que pudieran ser constitutivos de acoso laboral, según los términos contenidos en los puntos anteriores.

Funciones del Mediador

- Recibir las denuncias de posible acoso laboral.
- Atender al trabajador que, solicita ayuda, a la mayor brevedad.
- Investigar los casos de forma objetiva y neutral, con discreción y rigurosa confidencialidad.
- Recomendar la adopción de medidas cautelares, si fuese preciso.
- Informar a la Comisión anti-acoso, a la mayor brevedad.

Funciones de la Comisión Anti-Acoso

- Proponer, previo informe del mediador, el asesoramiento de profesionales o asesores, internos o externos, ajenos a la comisión.
- Velar por las garantías comprendidas en este protocolo.
- Elaborar, a la vista de la información facilitada por el mediador, el informe de conclusiones y la propuesta de resolución y/o sanción.
- Supervisar el efectivo cumplimiento de las sanciones impuestas como consecuencia de casos de acoso laboral.
- Cualesquiera otras que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo contemplado en el presente protocolo.
- La comisión anti-acoso se reunirá, de forma ordinaria, cada 6 meses y de forma extraordinaria cada vez que sea preciso emitir un informe de conclusiones.

1.3.- Tercera fase. Evaluación y valoración.

Al año de la implantación del protocolo se realizará una evaluación de su funcionamiento y, la comisión anti-acoso, elaborará un informe de valoración, que podrá ser consensuado, o de parte, y en el que se podrán realizar propuestas de mejora.

6. MEDIDAS DE CARÁCTER PREVIO

El establecimiento de cualquier medida tendente a evitar que se produzcan posibles situaciones de acoso laboral debe partir necesariamente del principio de que todas las personas tienen derecho al respeto a su intimidad, a la debida consideración de su dignidad y la no discriminación en las relaciones laborales (art. 4 e y 17 del Estatuto de los Trabajadores). Por otra parte, y en cumplimiento de lo previsto en los artículos 14 y 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales que regulan el derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, se tendrán en cuenta y se llevarán a cabo las consideraciones y actuaciones siguientes:

- Constituye una obligación fundamental de cualquier mando o responsable de la Empresa, en el ámbito de su responsabilidad, velar por la consecución de un ambiente adecuado de trabajo y libre de comportamientos indeseados que pudieran ser constitutivos de acoso laboral, según los términos contenidos en los puntos anteriores.
- Por ello y tan pronto como detecte una posible situación de entorno conflictivo que pudiera desembocar en una acción de acoso por parte de empleados bajo su mando hacia otros empleados de la Empresa, adoptará las medidas que considere necesarias en el ámbito de su entorno de responsabilidad para evitar que continúen las conductas susceptibles de desembocar en acoso laboral.

7. PROCEDIMIENTO ANTE DENUNCIAS DE ACOSO LABORAL

El procedimiento constará de las siguientes fases:

- Iniciación.
- Desarrollo
- Finalización o resolución.

FASE DE INICIACION.

Cualquier trabajador que considere que está siendo objeto de un presunto acoso laboral (sexual o moral), lo pondrá en conocimiento del Mediador designado al efecto, utilizando cualquier medio escrito disponible.

También podrán denunciar casos de presunto acoso, los representantes legales de los trabajadores, así como cualquier trabajador o trabajadora que tenga conocimiento de la existencia de casos de esta naturaleza.

El escrito de denuncia deberá contener, al menos, la siguiente información:

- Identificación y firma del trabajador que formula la denuncia.
- Descripción de los hechos y naturaleza del acoso.
- Persona o personas que, presuntamente, están cometiendo el acoso.
- Cualquier información que facilite la investigación de los hechos.

No se tendrán en consideración, a los efectos del presente procedimiento, aquellas denuncias que no se planteen por escrito, se realicen de forma anónima o no contengan la relación de hechos que pudieran constituir dicha situación de acoso.

Una vez que la denuncia se encuentre en poder del mediador, este, mantendrá una entrevista con la presunta víctima, en el plazo máximo de los 5 días laborables siguientes a su recepción, salvo en casos de fuerza mayor, en los que la entrevista se realizará en el menor plazo de tiempo posible.

En dicha entrevista, el mediador solicitará la ampliación de la información sobre los hechos, entorno laboral y social, etc., que estime pertinentes y procederá a recabar, del trabajador/a, el consentimiento expreso y por escrito para poder acceder a cuanta información sea precisa y compartirla con la comisión antiacoso.

A partir de ese momento, en todo el procedimiento tramitado ante la comisión anti-acoso, se omitirá el nombre de la presunta víctima, del presunto o presuntos acosadores, así como el de los testigos, sustituyendo estos por códigos alfanuméricos.

FASE DE DESARROLLO.

A partir de la primera entrevista, con la presunta víctima, mantenida por el mediador, éste podría precisar conocer las características organizacionales del centro de trabajo o aclarar/contrastar los hechos denunciados, por lo que podrá realizar las siguientes acciones:

- Entrevista con los demás trabajadores del centro de trabajo.
- Entrevista con los superiores jerárquicos.
- Entrevista con el presunto/s acosador/es.
- Recabar cuantos antecedentes o información se considere útil para obtener un mejor conocimiento de los hechos denunciados y para averiguar la veracidad de los mismos (antecedentes disciplinarios, laborales, sanitarios, etc.).

FASE DE FINALIZACION O RESOLUCION.

A partir del análisis de la información obtenida, se podrán dar las siguientes situaciones:

1.- Que existan indicios racionales de una posible situación de acoso, o que, no existiendo indicios de acoso, sí los haya de hechos o circunstancias que pudieran ser constitutivos de falta laboral.

- Se instará la adopción de medidas cautelares, en caso necesario.
- Se convocará, de forma urgente, a la comisión anti-acoso, que se reunirá dentro de las 72 horas siguientes, a fin de valorar el informe de conclusiones y emitir la correspondiente propuesta de sanción/resolución.

2.- Que no se constaten indicios racionales de una situación de acoso, ni de otra circunstancia constitutiva de falta laboral.

- Se convocará a la comisión anti-acoso, para la valoración del informe de conclusiones y la emisión de la correspondiente propuesta de archivo.
- Si se constatase que la denuncia fue realizada de forma no honesta o dolosa, o con la intención de perjudicar al denunciado, o a la empresa, la comisión anti-acoso podrá instar la correspondiente actuación disciplinaria, sin perjuicio de las restantes acciones que en Derecho pudieran corresponder

En todo caso, se procurará que la duración de todo el proceso no exceda de 60 días naturales.

8. SEGUIMIENTO

El mediador deberá comprobar el grado de cumplimiento de las recomendaciones realizadas en los informes de conclusiones, dentro de los plazos establecidos en los mismos, supervisar la evolución del trabajador afectado, tanto en lo que se refiere a los daños sobre su salud como a la adecuación de las medidas organizativas correctoras, así como la aplicación de las medidas disciplinarias impuestas.

9. DISPOSICIÓN FINAL

Si cualquier norma legal o convencional de ámbito superior afectara al contenido del presente protocolo, los firmantes del mismo se comprometen a su inmediata adecuación.

ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN ANTIACOSO

ASISTENTES	
NOMBRE	CARGO EN LA EMPRESA
	MEDIADOR
	REPRESENTANTE DE LA EMPRESA
	REPRESENTANTE DE LOS TRABAJADORES

OBJETO DE LA REUNIÓN:	CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN ANTI-ACOSO
------------------------------	--

Informar a los representantes de la empresa y de los trabajadores de la Constitución de la Comisión Anti Acoso y de las funciones de la misma:

- Proponer, previo informe del mediador, el asesoramiento de profesionales o asesores, internos o externos, ajenos a la comisión.
- Velar por las garantías comprendidas en este protocolo.
- Elaborar, a la vista de la información facilitada por el mediador, el informe de conclusiones y la propuesta de resolución y/o sanción.
- Supervisar el efectivo cumplimiento de las sanciones impuestas como consecuencia de casos de acoso laboral.
- Cualesquiera otras que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo contemplado en el presente protocolo.
- La comisión anti-acoso se reunirá, de forma ordinaria, cada 6 meses y de forma extraordinaria cada vez que sea preciso emitir un informe de conclusiones.

ACEPTACIÓN DE CARGOS		
NOMBRE	CARGO	FIRMA
	MEDIADOR	
	REPRESENTANTE DE LA EMPRESA	
	REPRESENTANTE DE LOS TRABAJADORES	

En Burgos a de de 2.02

IMPLANTACIÓN DEL PROTOCOLO

Según lo establecido en el **PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN EN LOS CASOS DE DENUNCIA POR ACOSO LABORAL**, el cual está fundamentado en el cumplimiento de los artículos 4 e y 17 del Estatuto de los Trabajadores, según el cual todas *“las personas tienen derecho al respeto a su intimidad, a la debida consideración de su dignidad y la no discriminación en las relaciones laborales”* y en lo previsto en los artículos 14 y 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales *que regulan el derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo*, se comunica de forma personalizada todos los trabajadores y trabajadoras la implantación del citado protocolo y se anima a utilizarlo si tienen conocimiento o se sienten víctimas de situaciones de esta naturaleza.

NOMBRE Y APELLIDOS	DNI	FIRMA

En Burgos a de de 2.02

La empresa:
FEDERACIÓN DE SALVAMENTO Y SOCORRISMO DE CASTILLA Y LEÓN

9. PROTOCOLO ACOSO SEXUAL

1. COMPROMISO DE LA EMPRESA FEDERACIÓN DE SALVAMENTO Y SOCORRISMO DE CASTILLA Y LEÓN EN LA GESTIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

Con el presente protocolo, FEDERACIÓN DE SALVAMENTO Y SOCORRISMO DE CASTILLA Y LEÓN manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

Al adoptar este protocolo, FEDERACIÓN DE SALVAMENTO Y SOCORRISMO DE CASTILLA Y LEÓN quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso sexual y del acoso por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en su organización, sea personal propio o procedente de otras empresas, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquellas que realizan voluntariado.

Asimismo, FEDERACIÓN DE SALVAMENTO Y SOCORRISMO DE CASTILLA Y LEÓN asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a las empresas a las que desplace su propio personal, así como a las empresas de las que procede el personal que trabaja en FEDERACIÓN DE SALVAMENTO Y SOCORRISMO DE CASTILLA Y LEÓN. Así, la obligación de observar lo dispuesto en este protocolo se hará constar en los contratos suscritos con otras empresas.

Cuando la presunta persona acosadora quedara fuera del poder dirección de la empresa y, por lo tanto, FEDERACIÓN DE SALVAMENTO Y SOCORRISMO DE CASTILLA Y LEÓN no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la empresa competente al objeto de que solucione el problema y, en su caso, sancione a la persona responsable, advirtiéndole que, de no hacerlo, la relación mercantil que une a ambas empresas podrá extinguirse.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- b) en los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso);
- e) en el alojamiento proporcionado por la persona empleadora.
- f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo

Este protocolo da cumplimiento a cuanto exigen los artículos 46.2 y 48 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el RD 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

En efecto, FEDERACIÓN DE SALVAMENTO Y SOCORRISMO DE CASTILLA Y LEÓN al comprometerse con las medidas que conforman este protocolo, manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención del acoso – sensibilización e información de comportamientos no tolerados por la empresa-, como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las quejas y denuncias que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.

2. CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN DRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

Con la finalidad de dar cumplimiento al compromiso con el que se inicia este protocolo y en los términos expuestos hasta el momento, la empresa FEDERACIÓN DE SALVAMENTO Y SOCORRISMO DE CASTILLA Y LEÓN implanta un procedimiento de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, que ha sido negociado y

acordado con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras (incluir cuando proceda), con la intención de establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo. Para ello, este protocolo aúna los tres tipos de medidas establecidos en el apartado 7 del Anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre:

- 1) Medidas preventivas, con declaración de principios, definición del acoso sexual y acoso por razón de sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso.
- 2) Medidas proactivas o procedimentales de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
- 3) Identificación de medidas reactivas frente al acoso y en su caso, el régimen disciplinario.

2.1.- LA TUTELA PREVENTIVA FRENTE AL ACOSO

2.1.1.- DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS: TOLERANCIA CERO ANTE CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

La empresa FEDERACIÓN DE SALVAMENTO Y SOCORRISMO DE CASTILLA Y LEÓN formaliza la siguiente declaración de principios, en el sentido de subrayar cómo deben ser las relaciones entre el personal de empresa y las conductas que no resultan tolerables en la organización.

Este procedimiento resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo que pueda manifestarse en FEDERACIÓN DE SALVAMENTO Y SOCORRISMO DE CASTILLA Y LEÓN.

FEDERACIÓN DE SALVAMENTO Y SOCORRISMO DE CASTILLA Y LEÓN, al implantar este procedimiento, asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de acoso sexual o acoso por razón de sexo en su organización.

El acoso es, por definición, un acto pluriofensivo que afecta a varios intereses jurídicos entre los que destaca la dignidad de la persona trabajadora como positivización del derecho a la vida y a la integridad física, psíquica y moral. La afectación a la dignidad, con todo, no impide que un acto de estas características pueda generar igualmente un daño a otros intereses jurídicos distintos tales como la igualdad y la prohibición de discriminación, el honor, la propia imagen, la intimidad, la salud etc. pero aun y con ello será siempre por definición contrario a la dignidad. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo genera siempre una afectación a la dignidad de quien lo sufre y es constitutivo de discriminación por razón de sexo.

En el ámbito de FEDERACIÓN DE SALVAMENTO Y SOCORRISMO DE CASTILLA Y LEÓN no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de acoso sexual o por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones. La empresa sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomenta y/o tolere. Todo el personal de la empresa tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todos cuantos conformamos FEDERACIÓN DE SALVAMENTO Y SOCORRISMO DE CASTILLA Y LEÓN, así como de aquellas personas que presten servicios en ella, en especial, se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.

No obstante, lo anterior, de entender que está siendo acosada o de tener conocimiento de una situación de acoso sexual o por razón de sexo, cualquier trabajador o trabajadora dispondrá de la posibilidad de, mediante queja o denuncia, activar este protocolo como procedimiento interno, confidencial y rápido en aras a su erradicación y reparación de efectos.

Instruido el correspondiente expediente informativo, de confirmarse la concurrencia de acoso sexual o por razón de sexo, FEDERACIÓN DE SALVAMENTO Y SOCORRISMO DE CASTILLA Y LEÓN sancionará a quien corresponda, comprometiéndose a usar todo su poder de dirección y sancionador para garantizar un entorno de trabajo libre de violencia, de conductas discriminatorias sexistas y por razón de sexo y adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo.

2.1.2.- CONCEPTO Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

2.1.2.1.- Definición y conductas constitutivas de acoso sexual

DEFINICIÓN DE ACOSO SEXUAL

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de este protocolo 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.

Todo acoso sexual se considerará discriminatorio.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

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

- Conductas verbales:
 - Supuestos de insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para la actividad sexual;
 - Flirteos ofensivos;
 - Comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos;
 - Llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados.
 - Bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.
- Conductas no verbales:
 - Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos.
 - Cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.
- Comportamientos Físicos:
 - Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo e innecesario.

ACOSO SEXUAL "QUID PRO QUO" O CHANTAJE SEXUAL

Entre los comportamientos constitutivos de acoso sexual puede diferenciarse el acoso sexual “quid pro quo” o chantaje sexual que 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, la persona acosadora será aquella que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

ACOSO SEXUAL AMBIENTAL

En este tipo de acoso sexual la persona acosadora crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Puede ser realizados por cualquier miembro de la empresa, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo.

2.1.2.2.- Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

DEFINICIÓN DE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

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.

Todo acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio.

Para apreciar que efectivamente en una realidad concreta concurre una situación calificable de acoso por razón de sexo, se requiere la concurrencia de una serie de elementos conformadores de un común denominador, entre los que destacan:

- a) Hostigamiento, entendiéndose como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
- b) Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibida subjetivamente por esta como tal.
- c) Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.
- d) Que no se trate de un hecho aislado.

- e) El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujeres o por circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar a ellas (embarazo, maternidad, lactancia natural); o que tienen que ver con las funciones reproductivas y de cuidados que a consecuencia de la discriminación social se les presumen inherentes a ellas. En este sentido, el acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, por ejemplo, un trabajador hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o dependientes.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

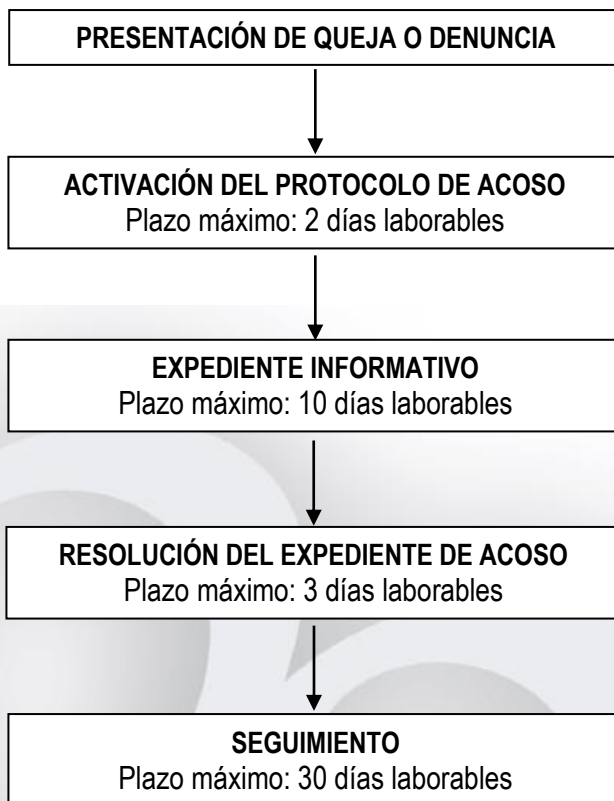
A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente o limitativo, las que siguen son una serie de conductas concretas que, cumpliendo los requisitos puestos de manifiesto en el punto anterior, podrían llegar a constituir acoso por razón de sexo en el trabajo de producirse de manera reiterada.

- Ataques con medidas organizativas
 - 1) Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
 - 2) Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
 - 3) No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes.
 - 4) Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.
 - 5) Asignar trabajos muy superiores o muy inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
 - 6) Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
 - 7) Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.
 - 8) Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la acosada.
 - 9) Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
 - 10) Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.
- Actuaciones que pretenden aislar a su destinatario o destinataria
 - 1) Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros y compañeras (aislamiento).
 - 2) Ignorar la presencia de la persona.
 - 3) No dirigir la palabra a la persona.
 - 4) Restringir a compañeras y compañeros la posibilidad de hablar con la persona.
 - 5) No permitir que la persona se exprese.
 - 6) Evitar todo contacto visual.
 - 7) 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
 - 1) Amenazas y agresiones físicas.
 - 2) Amenazas verbales o por escrito.
 - 3) Gritos y/o insultos.
 - 4) Llamadas telefónicas atemorizantes.
 - 5) Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
 - 6) Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.
 - 7) Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
 - 8) Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.
- Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional
 - 1) Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.

- 2) Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
- 3) Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner motes, etc.
- 4) Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.



2.2.- EL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN



El procedimiento a seguir será el siguiente:

2.2.1.- PRESENTACIÓN DE LA QUEJA, ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO Y TRAMITACIÓN DEL EXPEDIENTE ADMINISTRATIVO

- 1) La empresa FEDERACIÓN DE SALVAMENTO Y SOCORRISMO DE CASTILLA Y LEÓN designa a D/D^a. _____, con cargo _____ como persona instructora para que tramite cualquier queja o denuncia que se reciba en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo en el trabajo, la investigue y realice su seguimiento. En caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal, actuará de suplente D/D^a. _____, con cargo _____. A los efectos oportunos se informará a todas las personas que prestan servicios en la organización de esa designación y se expresará de manera clara y concisa cómo se le pueden hacer llegar esas quejas o denuncias.
- 2) Las denuncias no podrán ser anónimas y las podrá presentar la persona que se sienta acosada o quien tenga conocimiento de esta situación.
- 3) El buzón de correo electrónico en el que se pueden presentar las quejas o denuncias de hostigamiento, acoso sexual y/o por razón de sexo es _____. Solo la persona designada para tramitar el protocolo tendrá acceso a los correos que a esos efectos se remitan.
- 4) Las denuncias o quejas igualmente se podrán presentar en papel y en un sobre cerrado. A esos efectos el buzón de correo en el que se puedan depositar esas denuncias o quejas estará ubicado en _____.
- 5) Se deberá garantizar la confidencialidad cualquiera que sea la forma en que se tramiten las denuncias. Recibida una denuncia, la persona encargada de tramitarla dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.

- 6) Una vez recibida, en el plazo máximo de 2 días laborables, se activará el procedimiento para su tramitación. Cualquier queja, denuncia o reclamación que se plantee tendrá presunción de veracidad.
- 7) La persona instructora de la queja o denuncia de acoso D/Dª. _____, con cargo _____ realizará una investigación rápida y confidencial en el término de 10 días laborables, en la que oír a las personas afectadas y testigos que se prepongan y requerirá cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada. Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible.
- 8) En todo caso, se garantizará la imparcialidad de su actuación, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberá abstenerse de actuar y deberá comunicarlo a la empresa para que la sustituya. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona.
- 9) Durante la tramitación del expediente se dará primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, sea o no representante legal y/o sindical de las personas trabajadoras, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tenga acceso.
- 10) El procedimiento debe ser lo más ágil y eficaz posible y proteger en todo caso la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas, así como el derecho de contradicción de la persona denunciada. 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 a la denunciante, a la víctima, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como a la persona denunciada, cuya culpabilidad no se presumirá. Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de confidencialidad y de guardar sigilo al respecto de toda la información a la que tengan acceso.
- 11) Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la persona instructora, la dirección de la empresa adoptará las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas. Al margen de otras medidas cautelares, la dirección de FEDERACIÓN DE SALVAMENTO Y SOCORRISMO DE CASTILLA Y LEÓN separará a la presunta persona acosadora de la víctima.
- 12) Finalizada la investigación, la persona que ha tramitado el expediente elaborará un informe en el que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.
- 13) Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en las conclusiones del informe, la persona instructora instará a la empresa a adoptar las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.
- 14) Si de la prueba practicada no se apreciasen indicios de acoso, hará constar en el informe que de la prueba expresamente practicada no cabe apreciar la concurrencia de acoso sexual o por razón de sexo.
- 15) Si, aun no existiendo acoso, encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de una situación de conflicto, que de continuar repitiéndose en el tiempo podría terminar derivando en acoso, lo comunicará igualmente a la dirección de la empresa, sugiriendo la adopción de cuantas medidas al respecto resulten pertinentes para poner fin a esta situación.
- 16) Ninguna de las actuaciones impedirá que las personas implicadas puedan solicitar cuantas actuaciones judiciales, administrativas o de cualquier tipo les resulten adecuadas.

2.2.2.- LA RESOLUCIÓN DEL EXPEDIENTE DE ACOSO

La dirección de FEDERACIÓN DE SALVAMENTO Y SOCORRISMO DE CASTILLA Y LEÓN una vez recibidas las conclusiones de la persona instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 3 días laborables,

siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la persona instructora.

Así mismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también a la persona responsable de prevención de riesgos laborales. En esta comunicación, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

A la vista del informe de conclusiones elaborado por la persona instructora, la dirección de FEDERACIÓN DE SALVAMENTO Y SOCORRISMO DE CASTILLA Y LEÓN procederá a:

- a) archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.
- b) adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la comisión instructora del procedimiento de acoso. A modo ejemplificativo pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar la empresa en este sentido, las siguientes:
 - separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la víctima de acoso a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.
 - sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación a la empresa o, en su caso, en el artículo 54 E.T.

Entre las sanciones a considerar para aplicar a la persona agresora se tendrán en cuenta las siguientes:

- 1) el traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación
- 2) la suspensión de empleo y sueldo
- 3) la limitación temporal para ascender
- 4) el despido disciplinario

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la dirección de FEDERACIÓN DE SALVAMENTO Y SOCORRISMO DE CASTILLA Y LEÓN mantendrá un deber activo de vigilancia respecto esa persona trabajadora cuando se reincorpore (si es una suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo en caso de un cambio de ubicación. Pero siempre y en todo caso, el cumplimiento de erradicar el acoso no finalizará con la mera adopción de la medida del cambio de puesto o con la mera suspensión, siendo necesaria su posterior vigilancia y control por parte de la empresa.

La dirección de FEDERACIÓN DE SALVAMENTO Y SOCORRISMO DE CASTILLA Y LEÓN adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes:

- Evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa.
- Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.
- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.

2.2.3.- SEGUIMIENTO

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la persona encargada de tramitar e investigar la queja D/D^a. _____, con cargo _____ vendrá obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas. Del resultado de este seguimiento se realizará el

oportuno informe que recogerá la propuesta de medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas, en su caso. Este informe se remitirá a la dirección de la empresa con el fin de que adopte las medidas necesarias, así como a la representación legal de las personas trabajadoras si la hubiera y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

3. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor a partir de su comunicación a la plantilla de la empresa a través los medios¹ _____ y manteniéndose vigente hasta la fecha _____.

No obstante, será necesario llevar a cabo una revisión y adecuación del protocolo, en los siguientes casos.

- En cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de reorientar el cumplimiento de sus objetivos de prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legal y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa y ante cualquier incidencia que modifica de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización.
- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación por razón de sexo o sexual o determine la falta de adecuación del protocolo a los requisitos legales o reglamentarios.

El presente procedimiento no impide el derecho de la víctima a denunciar, en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, así como ante la jurisdicción civil, laboral o penal.

¹ Podrá ser a través de correo electrónico, de la intranet de la empresa, de su publicación en el tablón de anuncios, por escrito o cualquier otro medio que sirva para dicho objeto.

MODELO DE QUEJA O DENUNCIA EN LA EMPRESA FEDERACIÓN DE SALVAMENTO Y SOCORRISMO DE CASTILLA Y LEÓN

I.- PERSONA QUE INFORMA DE LOS HECHOS

Persona que ha sufrido el acoso:

Otras (especificar):

II.- DATOS DE LA PERSONA QUE HA SUFRIDO EL ACOSO

Nombre:

Apellidos:

DNI:

Tipo contrato / vinculación laboral:

Teléfono:

Email:

Domicilio a efectos de notificaciones:

III.- DATOS DE LA PERSONA AGRESORA

Nombre y apellidos:

Grupo / categoría profesional o puesto:

Centro de trabajo:

Nombre de la empresa:

IV.- DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

Incluir un relato de los hechos denunciados, adjuntando las hojas numeradas que sean necesarias, incluyendo fechas en las que tuvieron lugar los hechos siempre que sea posible:

V.- TESTIGOS Y/O PRUEBAS

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (indicar cuales):

VI.- SOLICITUD

Se tenga por presentada la queja o denuncia de acoso (INDICAR SI ES SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO) frente a (IDENTIFICAR PERSONA AGRESORA _____) y se inicie el procedimiento previsto en el protocolo:

En Burgos a de de 2.02

Firma de la persona interesada:


A la atención de la persona instructora del procedimiento de queja frente al acoso sexual y/ por razón de sexo en la empresa FEDERACIÓN DE SALVAMENTO Y SOCORRISMO DE CASTILLA Y LEÓN.

La presente Evaluación de Riesgos y todos los documentos que de ella se derivan, quedan aprobados por la dirección de la empresa FEDERACIÓN DE SALVAMENTO Y SOCORRISMO DE CASTILLA Y LEÓN y será asumido por toda su estructura organizativa, en particular por todos sus niveles jerárquicos, y conocido por todos sus trabajadores.

Aprobada Evaluación de Riesgos

Por FEDERACIÓN DE SALVAMENTO Y SOCORRISMO DE CASTILLA Y LEÓN Y Por PREVENNOVA SEGURIDAD Y SALUD, S.L.

IGNACIO RETUERTO MARQUÉS


Lucía Pascual Guevara
Técnico Superior de PRL

En Burgos, a 27/09/2023