



Manual frente al acoso en el ámbito laboral

2016

1. OBJETIVO.

El objeto del presente documento es establecer un procedimiento de actuación ante situaciones que pudieran constituir acoso laboral que ayude a consolidar un entorno laboral donde se respete la dignidad y la no discriminación por razón de edad, sexo, incapacidad, origen étnico, sexo, raza, tendencias políticas, religión u orientación, velando por que las personas puedan trabajar en un ámbito libre de acoso de cualquier tipo.

2. METODOLOGIA DEL PROCEDIMIENTO.

El siguiente procedimiento elaborado por el **COMITE DE IGUALDAD** de ASECAL, tiene por finalidad aportar el marco teórico, las orientaciones y especificaciones técnicas necesarias para iniciar y llevar a término el proceso completo de denuncia y posterior toma de decisión respecto a una acusación formal y confidencial de un hecho de acoso, ya sea de acoso laboral, sexual o por razones de sexo.

3. DEFINICION DE ACOSO.

Cuando se utiliza la expresión acoso laboral, estamos a cuando una **persona hostiga, persigue o molesta** a otra. El verbo acosar refiere a una **acción** o una **conducta** que implica generar una **incomodidad** o **disconformidad** en el otro.

A los efectos de este protocolo, se considera como «acoso psicológico o moral «la exposición a conductas de Violencia Psicológica intensa, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o más personas, por parte de otra/s que actúan frente a aquella/s desde una posición de poder –no necesariamente jerárquica sino en términos psicológicos–, con el propósito o el efecto de crear un entorno hostil o humillante que perturbe la vida laboral de la víctima. Dicha violencia se da en el marco de una relación de trabajo, pero no responde a las necesidades de organización del mismo; suponiendo tanto un atentado a la dignidad de la persona, como un riesgo para su salud».

H. Leymann define el acoso como:

“Situación en la que una persona (o, en raras ocasiones, un grupo de personas) ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente (como media unos 6 meses) sobre otras personas o persona, en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona acabe abandonando el lugar de trabajo”

4. TIPOS DE ACOSO.

A. ACOSO LABORAL.

Definición

El acoso laboral o mobbing son una serie de comportamientos y conductas abusivas dirigidas a degradar psicológicamente a un trabajador, minándole la autoestima y la moral, mediante un hostigamiento y una situación de violencia psicológica continuada. Esta violencia llega a producir una lesión de la dignidad y de la integridad del trabajador.

Tipos de acoso Laboral

De acuerdo a la jerarquía del acosador y del afectado, puede ser clasificado en: Horizontal o vertical (Ascendente o descendiente).

- **Horizontal:** Se define como el tipo de acoso, ejercido por uno o varios compañeros (as) de trabajo de la víctima. Ambos tienen el mismo nivel jerárquico dentro de la organización.
- **Vertical:** en sus dos vertientes:
 - **Ascendente:** Se define como el tipo de acoso, en que la víctima (acosado/a) es una persona, que ocupa un cargo de nivel superior, al que ocupa el o los acosadores dentro de la organización, es decir cuando una persona que ocupa un cargo superior, es acosado por su subordinado (s)
 - **Descendente:** Se define como el acoso ejercido por una persona, que ostenta un cargo jerárquico superior al cargo ocupado por la víctima (acosado/a). Aquí, generalmente es posible identificar de forma más clara, el abuso de poder.

Las modalidades generales del acoso laboral son, entre otras, las siguientes:

- **Maltrato laboral:** todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeña como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.
- **Persecución laboral:** toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.
- **Discriminación laboral:** todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.
- **Entorpecimiento laboral:** toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o

inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.

- **Inequidad laboral:** Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.
- **Desprotección laboral:** Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos.

Factores que favorecen el surgimiento de acoso laboral

Existen ciertos factores y situaciones determinadas dentro de la organización que favorecen el Surgimiento de situaciones de Acoso laboral.

- Liderazgo mal ejercido.
- Falta de comunicación interna y mal ejercicio de los canales de comunicación existentes.
- Conflictos dentro de la organización no resueltos.
- Falta de valoración al trabajo realizado por los compañeros.
- Funciones y tareas no definidas claramente.
- Exigencias desmedidas y presión laboral constante
- Ambientes estresantes o con alto nivel de estrés.
- Falta de asertividad en el planteamiento de los problemas.
- Políticas internas poco claras o no existentes.

B. ACOSO SEXUAL.

Definición.

Existen múltiples definiciones de acoso sexual pero todas ellas coinciden en dos aspectos: que se trata de una conducta con componentes de carácter sexual y que atenta contra la dignidad de la persona que es víctima de dicha situación.

McKinnon (1979) define el AS como “**la imposición no deseada de favores sexuales en el contexto de una relación desigual de poder**” y considera como ejemplos las sugerencias verbales o chistes con connotaciones sexuales, guiños, abrazos, pellizcos, las proposiciones indecentes y las relaciones sexuales impuestas por la fuerza.

La Recomendación de la Comunidad Europea 92/131 de 27 de noviembre de 1991, relativa a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, abordó el AS y propuso la siguiente definición: el acoso sexual es “**toda conducta de naturaleza sexual (incluimos conductas verbales, no verbales y físicas) u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, incluida la conducta de superiores y compañeros.**”

Tipos de acoso sexual.

- **Chantaje sexual.** En este tipo de acoso se obliga al trabajador a someterse a determinados requerimientos sexuales y en caso de negarse, ser perjudicado laboralmente. Se utiliza explícita o implícitamente para tomar una decisión que afectará al futuro profesional del trabajador. Son sujetos activos de este tipo de actos quienes tienen poder para decidir sobre la relación laboral de la “víctima”.

Se trata propiamente de un chantaje sexual, es decir, “esto a cambio de favores sexuales”.

- **Acoso entre pares, intimidación.** Consiste en actitudes tales como invitaciones sexuales, solicitudes indebidas u manifestaciones verbales, no verbales y físicas de carácter sexual, que tiene por finalidad el coartar sin razón la actuación laboral de una persona o crear un entorno de trabajo hostil, de intimidación o de abuso
- **El acoso sexual ambiental.** Todas aquellas conductas que crean un ambiente de trabajo hostil, humillante o amenazador para el acosado. Pueden ser sujetos activos tanto superiores como compañeros de trabajo.

C. ACOSO POR RAZÓN DE SEXO (Y OTROS ACOSOS DISCRIMINATORIOS)

Definición

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.

Constituye acoso por razón de sexo, todo comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, así como cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad entre hombres y mujeres

5. CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL.

Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida (MÍNIMO 6 MESES) y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

- Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias.
- Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social.
- Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo.
- Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo.

- Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios.
- La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo.
- Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público.
- La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.
- La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo.
- La exigencia de realizar horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente.
- El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados .
- La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor.
- La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias justificadas y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos.
- El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

6. CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO SEXUAL.

El repertorio de conductas presentes en una situación de estas características es múltiple y variado. Las relacionamos a continuación:

6.1 Conductas verbales

- Bromas, chistes con contenido sexual.
- Piropos ofensivos.
- Comentarios insultantes hacia una persona con connotaciones sexuales.
- Valoración sobre el aspecto físico de alguien.
- Reiteración en la petición de citas.
- Observaciones peyorativas sobre las mujeres en general.
- Pedir relaciones sexuales sin presión.
- Preguntas íntimas y personales sobre la sexualidad de una persona. Intromisión en la vida sexual.
- Chantaje sexual: Ofrecimiento de beneficios laborales a cambio de favores sexuales, presiones para obtener favores sexuales con amenaza o recompensa.
- Amenazas de represalia/s después de negarse a acceder a alguna de las insinuaciones sexuales.

6.2 Conductas físicas

- Violación del espacio vital de una persona.
- Tocar, pellizcar, agarrar.
- Acariciar, besar o abrazar.
- Dificultar el movimiento de una persona buscando contacto físico con su cuerpo.
- Agresión sexual, tipo penal propio dentro de los “delitos contra la libertad e indemnidad sexual”.

6.3 Otras conductas

- Mirar con fijación o lascivamente el cuerpo de alguien.
- Realización de sonidos, gestos o movimientos obscenos.
- Material sexual: Utilización de protectores de pantalla sexualmente sugerentes, mostrar, exponer o buscar en Internet o enviar por correo electrónico cualquier tipo de información de carácter sexual, realizar dibujos degradantes de las mujeres, enviar notas, cartas o exponer pósters con connotaciones sexuales.

7. CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL.

No se pueden considerar acoso laboral aquellas conductas que impliquen un conflicto, acaecido en el marco de las relaciones humanas, y que evidentemente afecten el ámbito laboral e influyen en la organización y en las relaciones laborales.

No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

- Los actos respetuosos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos.
- Las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo sin causa y sin seguir el procedimiento legalmente establecido.
- La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad institucional.
- Solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento.
- Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el estatuto de los trabajadores.
- Las ofensas puntuales y sucesivas dirigidas por varios sujetos sin coordinación entre ellos.
- Las amonestaciones sin descalificar por no realizar bien el trabajo.
- Los conflictos personales y sindicales.

8. MEDIDAS PREVENTIVAS.

El objetivo que nos planteamos a la hora de abordar la prevención de cualquier riesgo es intentar evitarlo, si ello es posible; y de no serlo, ha de evaluarse el riesgo existente y actuar sobre el origen del mismo, para procurar minimizarlo.

La actuación preventiva frente al acoso laboral debe plantearse a dos niveles:

A.- Evaluación y prevención de situaciones de acoso laboral.

La primera y fundamental vía para la prevención del acoso laboral es un adecuado diseño de la organización del trabajo, tal y como se recomienda para la prevención de los riesgos psicosociales, en general. Diseño que debe ser complementado con un adecuado sistema de evaluación y control de dichos riesgos psicosociales.

B.- Elaboración de estrategias de sensibilización y formación

Más allá de la acción general de prevención y mejora de las condiciones psicosociales de trabajo es necesario, igualmente, desarrollar estrategias preventivas específicas, que de forma directa eviten o reduzcan la posibilidad de aparición de las conductas de acoso. En este sentido debemos prestar atención a la responsabilidad, la formación y la comunicación.

Responsabilidad:

- Todos los empleados tendrán la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad; los mandos deberán tener especialmente encomendada la labor de garantizar y prevenir que no se produzcan situaciones de acoso dentro de su ámbito.
- Promover las “buenas maneras” en la conducta con el objetivo de preservar en todo momento la dignidad de la persona. Para ello es importante evitar comentarios sobre la vida privada, apariencia, condición sexual. Evitar dibujos y fotografías de contenido sexual. Agresiones verbales, etc..

Formación.

- Con el compromiso de prevenir situaciones de acoso se incluirá esta materia en los programas de formación adecuados para ello. Dichos programas deberían ir dirigidos a todo el personal y especialmente a que las personas de la empresa que tengan personal a su cargo.

Comunicación:

- Garantizando la difusión de este protocolo a todos los niveles de la empresa junto con los representantes de los trabajadores.
- Fomentar la realización de reuniones departamentales periódicas, en las que los/las trabajadores/as participen activamente y reciban información suficiente sobre funciones, responsabilidades, métodos de trabajo, etc..
- Mantener la fluidez en los canales de comunicación a todos los niveles, ya sea en sentido horizontal ascendente o descendente, de manera que todas las opiniones puedan ser escuchadas.

9. Criterios de actuación y garantías del procedimiento:

A.- criterios de actuación:

- Cualquier empleado tiene la obligación de poner en conocimiento de sus superiores jerárquicos los casos de posible acoso laboral que conozca.

- La persona afectada por un hecho de acoso laboral podrá denunciarlo ante la organización y tendrá derecho a obtener respuesta siempre que exista constancia de su denuncia.
- Todo responsable de la entidad está obligado a prestar atención y a tramitar, en su caso, las quejas que reciba sobre supuestos de acoso laboral en el ámbito de su competencia.
- La aplicación de este protocolo no deberá impedir en ningún caso la utilización, paralela o posterior, por parte de las personas implicadas, de las acciones administrativas o judiciales previstas en la Ley.
- Las empresas externas contratadas por la entidad serán informadas de la existencia de un protocolo de actuación frente al acoso laboral.
- Cuando se produzca un caso de acoso entre empleados/as de la entidad y personal de una empresa externa contratada, se aplicaran los mecanismos de coordinación empresarial. Por tanto, habrá comunicación recíproca del caso, con la finalidad de llegar a un acuerdo sobre la forma de abordarlo.

B.- Garantías del procedimiento:

- **Respeto y protección a las personas:** es necesario proceder con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones o diligencias deben realizarse con la mayor prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo.
- **Confidencialidad:** Las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas o en proceso de investigación.
- **Diligencia:** La investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.
- **Contradicción:** El procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todos los intervinientes han de buscar de buena fe la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.
- **Restitución de las víctimas:** Si el acoso realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, la entidad deberá restituirla en las condiciones más próximas posible a su situación laboral de origen, con acuerdo de la víctima y dentro de las posibilidades organizativas.
- **Protección de la salud de las víctimas:** la entidad deberá adoptar las medidas que estime pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la salud de los trabajadores afectados.
- **Prohibición de represalias:** Deben prohibirse expresamente las represalias contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o participen en una investigación sobre acoso, siempre que se haya actuado de buena fe.

10. Principios Básicos de Investigación:

Como todo proceso, donde se encuentran involucradas personas, es necesario reafirmar y privilegiar durante todo el proceso la dignidad, respeto y buen trato para cada una de las personas que estén involucradas en la denuncia. Es por ello, que se han definido algunos principios básicos que guiarán todo el proceso a desarrollar.

Confidencialidad

El procedimiento de denuncia y tratamiento de Acoso Laboral y/o Sexual, incorpora como base fundamental la confidencialidad de todos los (as) trabajadores (as) que se hagan parte de él. Además, debe ser un elemento fundamental de quien asume la responsabilidad de constituirse como **el mediador de Denuncias**. En dicho proceso, queda estrictamente prohibido filtrar información o hacer cualquier tipo de comentario, que tenga relación con alguno (a) de los (as) trabajadores (as) y/o etapas que contempla este procedimiento. De esta manera, se podrá resguardar la dignidad e integridad de ambas partes y de quienes participen en este proceso.

Celeridad:

Considerando la relevancia de esta temática, es que la investigación deberá ajustarse a los plazos estipulados en el procedimiento, privilegiando la calidad de la investigación y evitando toda burocratización de los procesos.

Imparcialidad:

Los (as) mediadores de la Denuncia, deberá mantener una visión objetiva de los procesos (con evidencia objetiva), sin sesgo ni conducta estigmatizadora para ninguna de las partes involucradas. Si esta conducta se presentara deberá inhabilitarse del proceso y asumirá esta función el receptor suplente del establecimiento.

Principio de protección de la intimidad

El procedimiento tiene que proteger la intimidad de la persona víctima del acoso, como de todas las personas implicadas en el procedimiento.

Principio de protección de la dignidad de las personas

Se debe proteger la dignidad tanto de la persona víctima del acoso, como de todas las personas implicadas en el procedimiento.

todas las personas implicadas en el procedimiento.

Colaboración:

Es deber de cada trabajador(a) colaborar con la investigación, cuando se manejen antecedentes e información fidedigna, que aporten al proceso de investigación.

Responsabilidad:

Cada trabajador(a), que realice una denuncia debe tener presente todos los aspectos que involucra su denuncia. Por tanto debe ser realizada con toda la seriedad correspondiente, utilizando el formulario de denuncias elaborado (anexo 1). Además, es necesario que conozca, que frente a una falsa denuncia, basada en argumentos, evidencia u otros, que sean comprobadamente falsos, será objeto de medidas disciplinarias.

Principios de seguridad jurídica, imparcialidad y derecho de defensa de los implicados

Además es importante que la determinación de la composición del órgano encargado de tramitar las denuncias se base en los anteriores principios. Para ello es conveniente garantizar la participación de la representación de la plantilla y de los servicios de prevención de riesgos laborales en los órganos que se encarguen de tramitar y resolver las denuncias, así como la presencia equilibrada de mujeres y hombres en su composición.

11. Contenidos mínimos de la denuncia:

- Identificación de la presunta persona acosada, de la presunta persona acosadora y de la persona denunciante, si es distinta a la víctima.
- Descripción detallada y lo más precisa posible de los hechos, actos o incidentes que dan lugar a la denuncia.
- Identificación de las posibles personas testigos del acoso.

12. Personas que Intervienen en el Proceso:

Comité de Denuncia

El comité de denuncia estará compuesto por:

- La Gerencia de la entidad.
- Persona responsable de Recursos Humanos.
- Los miembros del comité de igualdad, de los que dos ejercerán de **mediadores**, serán las personas designadas para acoger a el/la denunciante, recepcionar la denuncia de Acoso Laboral y/o Sexual, investigar e informar al comité de denuncia, velando porque se cumplan los plazos y etapas establecidas en este procedimiento, junto con acompañar al denunciante en todo el proceso hasta su finalización.

El/la Denunciante:

Es el (la) trabajador (a) que realiza una denuncia, por presunta situación de Acoso Laboral y/o Sexual y que decide formalizar personalmente la situación que le afecta, acercándose al Mediador (a) de Denuncias y transcribiendo “con su puño y letra” los hechos que le afectan, en el “Formulario de Denuncias de Acoso Laboral y/o Sexual” (ver anexo 1).

El/la Denunciado (a):

Es el trabajador (a), que manifestaría una serie de actitudes, comportamientos hostigadores y humillantes, hacia otro (a) trabajador (a) de la empresa y que ha sido señalado por él (la) denunciante como el responsable de los hechos relatados.

11. Etapas del Proceso.

La Denuncia.

Es el acto formal de dar a conocer la situación irregular que está experimentando un(a) trabajador(a) y que puede corresponder a una situación de acoso. Implica dar inicio al procedimiento tendiente a investigar un(os) hecho(s) que pudiera ser constitutivo de acoso. La

denuncia deberá ser presentada personalmente por el afectado ante la figura de “Mediador”(a), momento en el cual, el denunciante deberá, de su puño y letra, consignar en el "formulario de denuncias de acoso laboral y/o sexual" los hechos que estarían constituyendo acoso y firmar el referido formulario.

Investigación Inicial:

Recibida formalmente la denuncia, el “Mediador”(a) tendrá un plazo máximo de 5 días hábiles para investigar. La investigación deberá ser objetiva, por tanto el “Mediador”(a) de denuncia deberá investigar con igual celo no sólo los hechos y circunstancias que fundan la denuncia, sino también los hechos y circunstancias que la desvirtúen. Para ello, el “Mediador”(a), deberá recurrir a todas las fuentes de información que estime necesario para esclarecer los hechos que se han denunciado. Una vez concluida esta investigación inicial, el “Mediador”(a), de denuncias deberá informar de su conclusión al denunciante (de manera oral) y al “Comité de denuncia” (de manera escrita y en los casos que corresponda).

Es necesario señalar que en todo momento debe operar el “Principio de Inocencia” el cual implica que todo trabajador sindicado por el denunciante como autor de abuso, será considerado inocente mientras no se compruebe lo contrario.

Resolución de la Investigación Inicial:

Corresponde a la conclusión preliminar de la etapa de investigación, en el cual el /los(as)“Mediadores”(as) de Denuncia” determina que:

- **Los hechos denunciados no constituyen un tipo de Acoso.** Es decir, puede ser otro fenómeno social, el cual debe intervenir por otro mecanismo o vía. Por ejemplo, maltrato laboral, mal clima laboral u otra situación, la cual deberá ser informada a su Director y al Departamento de Recursos Humanos de la empresa, mediante un informe.
- **Denuncia Infundada:** Es aquella en la cual no existen antecedentes suficientes para esclarecer los hechos denunciados, razón por la cual la investigación se da por finalizada y los antecedentes se derivan a una base de datos.
- **Falsa Denuncia:** Corresponde a aquella denuncia que se ha basado en argumentos, evidencia u otros, que son falsos. Esta denuncia deberá ser presentada al Comité de Denuncia para determinar las acciones a seguir con el fin de tomar medidas disciplinarias a aplicar en cada caso.
- **Denuncia Fundada:** Existen los antecedentes suficientes que hacen presumir que los hechos denunciados pudieran constituir una Conducta de Acoso Laboral y/o Sexual.
- **Toma de Decisiones:** Considerando que se ha establecido una denuncia fundada, se informará por escrito al “Comité de Denuncia”, quien procederá a tomar las medidas pertinentes, tales como:
 - a) **Medidas de Resguardo:** La toma de decisiones, será determinada por la Dirección de Recursos Humanos, en beneficio del bienestar biopsicosocial del denunciante.

Estas medidas pueden incluir acciones tales como: cambio de Servicio (del denunciado (a) y/o denunciante), cambio de turno (del denunciado (a) y/o denunciante) y/o cualquier otra acción que estime pertinente. En aquellos casos,

que la medida de resguardo sea aplicable al (la) denunciante, es imprescindible que el (la) trabajador (a): Sea previamente informado (a) de las medidas a adoptar y apruebe la medida de resguardo que se le está brindando.

- b) Sobre una falsa denuncia:** Si el comité de denuncia, considera, que en cualquier etapa en la aplicación de este procedimiento, se descubriese que se presenta una falsa denuncia y se comprueba fehacientemente que el (la) denunciante, utilizó maliciosamente el procedimiento y realizó una denuncia falsa, la Dirección de Recursos Humanos es quién determinará las acciones a seguir, con el fin de determinar las medida disciplinarias a aplicar en cada caso.

12. CIRCUNSTANCIAS AGRAVANTES:

A efectos de valorar la gravedad de los hechos y determinar las sanciones que, en su caso pudieran interponerse, tendrán como circunstancias agravantes aquellas situaciones en las que:

- La persona denunciada sea reincidente en la comisión de actos de acoso
- Existan dos o más víctimas
- Se demuestren conductas intimidatorias o represalias por parte de la persona agresora.
- La persona agresora tenga poder de decisión sobre la relación laboral de la víctima.
- La víctima sufra algún tipo de discapacidad física o mental.
- El estado psicológico de la víctima haya sufrido graves alteraciones médicamente acreditadas.
- El contrato de la víctima no sea indefinido, se realice durante el periodo de prueba de la víctima o que su relación con la empresa no tenga carácter laboral.
- El acoso se produzca durante un proceso de selección de personal.
- Se ejerzan presiones o coacciones contra la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar con el objeto de evitar o entorpecer el buen fin de la investigación.

ANEXO 1

FORMULARIO DE RECEPCION DE DENUNCIAS DE ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL

DATOS DEL DENUNCIANTE:

Nombre y apellidos: _____

Centro de trabajo: _____

Puesto: _____

DATOS DE LA DENUNCIA:

Tipo de acoso Moral/Laboral Sexual Por razón de sexo Por razón de la orientación sexual
 Otras discriminaciones (Especificar) _____

Nombre y apellidos _____

Centro de trabajo _____

Puesto _____

Describa brevemente la situación denunciada, indicando el tiempo desde cuando ha empezado a ocurrir, circunstancias y hechos del acoso.

CONDICIONES Y TERMINOS DE LA DENUNCIA.

FECHA INICIO INVESTIGACION:	FECHA FIN (5 días hábiles máximo)

RECUERDE: Si esta denuncia, contuviese información falsa, Usted, se expone a cualquier acción judicial que se estime

Firma del denunciante

Firma del Receptor/Receptores

Fecha:

Fecha: