# Protocolo de prevención frente al acoso

PLANIFICA
MADRID

# PROTOCOLO DE PREVENCIÓN FRENTE AL ACOSO

(Incluido en el Código Interno de Conducta)

**Planifica Madrid no tolera el acoso ni la violencia y quiere dejar expresa constancia de su voluntad de adoptar, en el marco de sus responsabilidades, todas las medidas necesarias para asegurar un ambiente de trabajo saludable psicosocialmente y libre de acoso.**

**La Empresa procurará que exista un ambiente agradable y libre de acoso a sus empleados, directivos, administradores o cualquier persona bajo su dependencia.**



**De esta manera, el presente protocolo opera en desarrollo de lo previsto en el artículo 18.3 del Convenio Colectivo y tiene como objetivo establecer en PLANIFICA MADRID las medidas necesarias para prevenir, evitar y erradicar las situaciones de acoso y discriminación, así como establecer el procedimiento de actuación para la comunicación, análisis y, en su caso, adopción de las medidas que correspondan ante este tipo de situaciones.**

**No obstante, no se deben confundir este tipo de conductas con aquellas que se realicen dentro de los límites marcados por las leyes para llevar a cabo un control sobre el rendimiento en el trabajo, la asistencia efectiva al puesto de trabajo y el cumplimiento en general de las obligaciones que todos los empleados deben asumir a su entrada en la Empresa, o con un mero conflicto puntual o aislado propio y característico de las relaciones entre personas.**

# ¿Qué es acoso laboral?

**El acoso laboral, se puede definir como un proceso en el que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia psicológica, de una manera sistemática y de forma prolongada sobre otra persona o personas, en el lugar de trabajo o como consecuencia del mismo, con la finalidad de perjudicar o deteriorar su estatus profesional o personal El acoso laboral puede obedecer a motivos profesionales o extraprofesionales, pero se ha de realizar en el lugar de trabajo o, si se realiza en otro lugar, tiene que ser como consecuencia de la relación laboral.**



# ¿Qué es acoso laboral?



**Se manifiesta de dos formas:**



**Conductas de acoso: que comprenden todos aquellos actos y conductas, que puedan considerase como vejatorios, discriminatorios, humillantes, degradantes, intimidatorios, ofensivos, violentos, o intrusiones en la vida privada.**

**Proceso de acoso: agresiones repetidas o persistentes, perpetradas por una o más personas, de forma verbal, psicológica o física, en el lugar de trabajo o en conexión con el mismo; que tiene como consecuencias la vejación, humillación, menosprecio, degradación, coacción o discriminación de una persona.**



# ¿Qué es acoso sexual?





**Existen dos modalidades:**

**Acoso por razón de sexo: cualquier comportamiento realizado en atención al sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante, u ofensivo.**

**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 el trabajo, en particular cuando se crea un entorno de trabajo intimidatorio, degradante u ofensivo.**





# ¿Qué es acoso sexual?





**Rasgos Comunes:**

**En todo caso, el acoso puede englobar la conducta de superiores y compañeros, o incluso de terceros clientes o proveedores, y dicho comportamiento debe ser indeseado, irrazonable y ofensivo para la persona objeto de la misma.**





# Procedimiento de actuación

**Principios inspiradores del procedimiento:**

**El procedimiento de actuación que se ha diseñado tiene el propósito de:**

**1- ser ágil y rápido;**

**2- dotar de credibilidad a las actuaciones llevadas a cabo por Planifica Madrid;**

**3- proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas, sean las denunciantes y las denunciadas; y**

**4- garantizar la confidencialidad de todas las actuaciones seguidas en el esclarecimiento de los hechos o actitudes denunciadas, con independencia del resultado del procedimiento.**

# Procedimiento de actuación

## Principios inspiradores del procedimiento:

**En consecuencia, todos los participantes en el mismo están obligados a actuar con la máxima diligencia y respeto, guardando absoluto secreto sobre las circunstancias y hechos que a través de aquél conozcan.**

**Se procurará la protección de la persona afectada durante su tramitación, tanto para preservar su seguridad y salud como para evitar de inmediato que la presunta situación de acoso, tomando al efecto las medidas necesarias en función de las circunstancias personales y laborales que concurran.**

**Asimismo, se garantizará la protección de las personas ante posibles represalias por haber presentado denuncias, siempre que las mismas no sean falsas, o por haber testificado en el procedimiento.**

# Procedimiento de actuación



## Partes del procedimiento

**Pueden ser partes intervinientes en el procedimiento: la persona afectada, o los denunciantes cuando no sean la propia víctima quien formalice la denuncia, el presunto agresor, los testigos que tanto la víctima como el presunto agresor propongan, la representación de los trabajadores cuando así lo haya solicitado la víctima, La instrucción del procedimiento se llevará a cabo por la persona que corresponda conforme al Procedimiento de Gestión y Tramitación de Informaciones, bajo la supervisión y responsabilidad del Responsable del Sistema Interno de Información.**



# Procedimiento de actuación



## Fases del procedimiento 1-Inicio

El procedimiento se iniciará por la puesta en conocimiento a los responsables del Área de Recursos Humanos y Régimen Interior de la situación de acoso, mediante cualquiera de las siguientes formas:

- Directamente por la persona afectada.
- Superior Jerárquico de la persona afectada.
- A través de los representantes de los trabajadores.
- Por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.

Las denuncias o comunicaciones relativas a posibles situaciones de acoso o discriminación deberán presentarse a través del Canal Ético habilitado por PLANIFICA MADRID, como medio establecido para la recepción y tramitación de estas comunicaciones:
https://centinela.lefebvre.es/public/concept/1947352?access=DqVlh90EIR1EC2SKWqv%2FeRrIGtcyrZglQvz2SEaM7mQ%3D

El Canal Ético forma parte del Sistema Interno de Información de PLANIFICA MADRID y garantiza la confidencialidad de las comunicaciones y la protección de las personas informantes. Las comunicaciones podrán formularse de forma identificada o anónima, de conformidad con lo previsto en la Ley 2/2023, de 20 de febrero.

La tramitación de las denuncias o comunicaciones se realizará conforme al procedimiento de gestión del Sistema Interno de Información, bajo la supervisión y responsabilidad del Responsable del Sistema, procediéndose a la instrucción de los hechos en los términos establecidos en el Código Interno de Conducta.

# Procedimiento de actuación

Fases del procedimiento

## 2-Procedimiento previo



Con la puesta en conocimiento de la situación de acoso, se iniciará de forma automática un procedimiento previo, salvo que la gravedad de los hechos recomiende lo contrario, en cuyo caso primará resolver el problema de forma inmediata.

En esta fase del procedimiento, la persona que instruya el expediente se entrevistará con las partes con la finalidad de esclarecer los hechos y alcanzar una solución aceptada por ambas. En esta entrevista, el instructor preguntará a la víctima si desea que la representación legal de los trabajadores tenga conocimiento del procedimiento, salvo que ésta hubiera manifestado su deseo con anterioridad.

Cuando el procedimiento previo no permita resolver la situación o la naturaleza o gravedad de los hechos así lo requiera, se continuará con la fase formal de investigación.

# Procedimiento de actuación



Fases del procedimiento

## 3-Procedimiento formal

El instructor se entrevistará con todos los implicados (víctima, presunto agresor y posibles testigos de los hechos que hubieran referido tanto la víctima como el presunto agresor) para obtener toda la información posible que permita tratar con objetividad el hecho, levantando acta de todas las reuniones mantenidas.

En el más breve plazo posible, sin superar nunca un máximo de 15 días desde el inicio de esta fase formal, el instructor redactará un informe de conclusiones que contenga (1) la descripción de los hechos denunciados, (2) las circunstancias concurrentes, (3) la intensidad de los mismos, (4) la reiteración en la conducta y (5) el grado de afectación sobre las obligaciones laborales y el entorno laboral de la presunta víctima.

En todo caso deberá recoger la convicción, o no, de la parte instructora de haberse cometido los hechos denunciados, explicitando los hechos que han quedado objetivamente acreditados en base a las diligencias practicadas y propondrá las medidas que estime convenientes para paliar la situación de acoso.

# Procedimiento de actuación

## Fases del procedimiento 4- Conclusión del Proceso



El informe de conclusión del instructor se remitirá a la Dirección de Planifica Madrid, a quien le corresponde, tras la valoración del mismo, adoptar las medidas que considere oportunas, en caso de que se considere que existe o podría llegar a existir una situación de acoso.

Como no podía ser de otra manera, en caso de que se concluya la existencia de acoso, la Dirección de Planifica Madrid podrá poner en marcha el procedimiento sancionador previsto en los artículos 206 y siguientes del Convenio Colectivo de aplicación, y/o cualesquiera otras medidas que resulten de aplicación en Derecho.



# Procedimiento de actuación

Fases del procedimiento

## 4- Conclusión del Proceso



En caso de que el instructor hubiera apreciado la falsedad de la denuncia presentada y la concurrencia de mala fe en la actuación del denunciante, la Dirección de Planifica Madrid podrá también adoptar medidas disciplinarias frente al denunciante o denunciantes.



La documentación e información generada durante el procedimiento será custodiada y tratada conforme al Procedimiento de Gestión y Tramitación de Informaciones y a las garantías de confidencialidad previstas en el Sistema Interno de Información.

PLANIFICA MADRID

PLANIFICA MADRID, Proyectos y Obras, M.P., S.A.