



**INFORME DE PREVENCIÓN Y
ACTUACIÓN EN CASO DE ACOSO
LABORAL**

**FEDERACIO CATALANA DE
ACTIVITATS SUBAQUATIQUES**

Introducción

El presente documento tiene por objeto facilitar información, definir unas pautas y unas orientaciones para que toda la plantilla de Federacio Catalana De Activitats Subaquatiques conozca, entienda y sepa identificar qué es el acoso laboral, ya sea éste moral, sexual y/o por razón de sexo.

Igualmente, se estipulan instrucciones para prevenirlo, vías efectivas para la protección y una respuesta en el marco de la empresa.

Ámbito de aplicación

Todo el personal de Federacio Catalana De Activitats Subaquatiques, proveedores, clientes, personas en proceso de formación (personal en prácticas, estudiantes, etc.), consultores y otros contactos profesionales que se desarrollen en el lugar de trabajo y momento en el cual, las personas se encuentren por motivos profesionales y laborales.

Definiciones

El **acoso sexual** ha sido definido como la 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, especialmente cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

El **acoso por razón de sexo** ha sido definido como la situación en la que se produce un comportamiento no deseado, relacionado con el sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Sin ánimo excluyente ni limitador, el acoso por razón de sexo se manifiesta por la repetición y acumulación de conductas ofensivas dirigidas a una trabajadora por el hecho de ser mujer o de un trabajador por motivo de su género (porque no ejerce el rol que culturalmente se ha atribuido a su sexo). Asimismo, también se considera acoso por razón de sexo el que se produce por motivo del embarazo o maternidad de las mujeres o en el ejercicio de algún derecho laboral previsto para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. La consideración de acoso por razón de sexo siempre exige una pauta de repetición y acumulación sistemática de conductas ofensivas.

El **acoso moral, laboral o “mobbing”**, es la situación por la cual una persona (o grupo de personas) ejerce sobre otra persona en el lugar de trabajo una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente durante un periodo de tiempo prolongado con la finalidad de destruir sus redes de comunicación y su reputación y perturbar el ejercicio de sus labores, todo ello encaminado a lograr que esa persona abandone el puesto de trabajo.

Casos ejemplificativos

A continuación, en la siguiente tabla se introducen algunos ejemplos de lo que puede llegar a constituir la existencia de una conducta de **acoso sexual**. Este listado es ejemplificativo y en ningún caso constituye una lista cerrada:

VERBAL	NO VERBAL	FÍSICO
Hacer comentarios sexuales obscenos.	Miradas lascivas al cuerpo.	Acercamiento físico excesivo.
Hacer bromas sexuales ofensivas.	Gestos obscenos.	Arrinconar, buscar deliberadamente, quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
Formas de dirigirse al otro/a denigrantes u obscenas.	Uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de Internet de contenido sexualmente explícito.	El contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes indeseados).
Difundir rumores sobre la vida sexual de una persona.	Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de contenido sexual de carácter ofensivo.	Tocar intencionadamente o “accidentalmente” las partes sexuales del cuerpo.
Preguntar o explicar fantasías, preferencias sexuales.		
Hacer comentarios groseros sobre el cuerpo o la apariencia física.		
Hablar sobre las propias habilidades / capacidades sexuales.		
Invitar persistentemente a participar en actividades sociales lúdicas, aunque la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.		
Ofrecer / presionar para concretar citas comprometidas o encuentros sexuales.		
Demandas de favores sexuales.		

En lo que respecta al **acoso por razón de sexo**, a continuación, se incluyen algunos casos ejemplificativos que en ningún caso constituyen un listado cerrado:

Conductas ofensivas dirigidas a una trabajadora por el hecho de ser mujer o de un trabajador por motivo de su género	Conductas que se producen por motivo del embarazo o maternidad de las mujeres o en el ejercicio de algún derecho laboral previsto para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral
Conductas discriminatorias por el hecho de ser una mujer.	Asignar a una mujer un lugar de trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional.
Formas ofensivas de dirigirse a la persona.	Asignar a una mujer tareas sin sentido o imposibles de lograr (plazos irracionales).
Ridiculizar, desdeñar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las mujeres.	Sabotear su trabajo o impedir –deliberadamente– el acceso a los medios adecuados para realizarla (información, documentos, equipamiento).
Utilizar humor sexista.	Denegar a una mujer arbitrariamente permisos a los cuales tiene derecho.
Desdeñar el trabajo realizado por las mujeres.	
Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo (por ejemplo, enfermeros hombres).	
Ignorar aportaciones, comentarios o acciones (excluir, no tomar en serio).	

Finalmente, en cuanto al acoso moral, laboral o “mobbing”, se incluyen a continuación casos ejemplificativos que en ningún caso constituyen un listado cerrado:

Actos y conductas que pueden considerarse discriminatorias, ofensivas, humillantes, intimidatorias y/o violentas
Medidas que excluyan o aíslen de la actividad profesional a una persona.
Atacar, persistente y negativamente, al rendimiento personal y/o profesional.
Dirigirse a una persona mediante gritos, insultos, amenazas y con tono despectivo.
La asignación de tareas imposibles.
Manipular la reputación personal o profesional de una persona: por ejemplo a través de la denigración, ridiculización o rumores.
El abuso de poder mediante el menosprecio persistente del trabajo que lleva a cabo una persona.
La fijación de plazos inalcanzables o imposibles de cumplir.
Presionar a una persona de forma sistemática, sobrecargándole de trabajo, que sea imposible de cumplir.
Controlar, de una manera desmedida y/o inapropiada, el rendimiento de una persona.

Tipologías de acoso moral, sexual y/ o por razón de sexo

El acoso laboral, como ya hemos comentado, se pueden manifestar de una gran variedad de formas. Algunas formas de comportamiento son tan manifiestamente graves que un solo incidente puede ser suficiente para ser calificado de acoso. Otras conductas o acciones ofensivas, en cambio, requerirán una pauta de insistencia y repetición para ser consideradas acoso.

En función de si se condiciona o no un derecho, una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso se distingue:

- El acoso de intercambio (o quid pro quo): se fuerza a la persona acosada a escoger entre someterse a los requerimientos sexuales o perder ciertos beneficios o condiciones en el trabajo (incorpora el chantaje sexual). La negativa de la persona a una conducta de naturaleza sexual se utiliza para negarle el acceso a la formación, la ocupación, la promoción, el aumento de salario o cualquier otra decisión sobre el trabajo.
- Acoso ambiental: el comportamiento sexual impropio o un determinado comportamiento dirigido a una persona por razón de su sexo crea un ambiente intimidatorio, hostil, ofensivo, comentarios de naturaleza sexual, bromas (normalmente requiere insistencia y repetición de las acciones, en función de la gravedad del comportamiento).

En el caso del acoso sexual y/o por razón de sexo, mayoritariamente son las mujeres quienes son acosadas. Pero el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como el acoso moral, pueden afectar tanto a mujeres como hombres y se pueden producir entre personas del mismo sexo.

El acoso moral, el sexual y el acoso por razón de sexo, pueden producirse:

- ❖ Entre compañeros/as (acoso horizontal).
- ❖ De un mando a un/a subordinado/a (acoso vertical descendente).
- ❖ Por parte de un subordinado/a, a un mando (acoso vertical ascendente).

Se considera asimismo acoso laboral cuando afecta a una persona vinculada externamente de alguna forma a la empresa, o se produce por parte de esta: clientela, proveedores/as; personas que solicitan un puesto de trabajo, personas en proceso de formación, etc.

En algunos casos el acoso laboral puede producirse de forma no intencional. Pero en cualquier caso es inaceptable.

Funciones y responsabilidades

A. Obligaciones de las personas con responsabilidades de **Dirección**:

- Tratar a todas las personas con respeto y educación, evitando cualquier comportamiento o actitud que puedan ser ofensivos, molestos o discriminatorios.
- Garantizar el cumplimiento y el seguimiento de las orientaciones y principios que establece el procedimiento interno “PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASO DE ACOSO LABORAL”.
- Observar los indicios de acoso moral, sexual y/o de acoso por razón de sexo.
- Animar a que se informe de estas situaciones utilizando las vías y procesos establecidos.
- Responder adecuadamente a cualquier persona que comunique una queja.
- Informar o investigar seriamente las quejas o denuncias.
- Hacer un seguimiento de la situación después de la queja.
- Mantener la confidencialidad de los casos.

B. En cuanto a la **representación de las personas trabajadoras**, es su obligación contribuir a prevenir el acoso moral, sexual y/o el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización y la comunicación a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos sobre los que se tengan conocimiento y que puedan propiciarlos. Sin perjuicio de las obligaciones y funciones que la Ley les atribuye en materia de prevención de Riesgos Laborales, se han articulado mecanismos para que puedan ejercer las siguientes funciones:

- Participar en la elaboración y el seguimiento del procedimiento interno “PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASO DE ACOSO LABORAL”.
- Contribuir a crear una mayor cultura y sensibilidad sobre este tema proponiendo acciones de difusión, etc.
- Proponer y establecer mecanismos y procedimientos para conocer el alcance de estos comportamientos; contribuir a la detección de situaciones de riesgo.
- Brindar apoyo a las personas trabajadoras que puedan estar sufriendo este tipo de situaciones.

- Asegurar la inexistencia de represalias para las personas trabajadoras que se acojan o participen en actuaciones contra conductas de acoso laboral.
- Garantizar la aplicación efectiva de las sanciones.

C. A continuación se establecen las responsabilidades, derechos y **obligaciones del personal interno y externo**:

- El derecho a un entorno de trabajo saludable y a no padecer acoso moral, sexual ni acoso por razón de sexo. Ninguna persona debe sufrir comportamientos o acciones que le resulten ofensivos, humillantes, denigrantes o molestos.
- La obligación de tratar a los demás con respeto. Todas las personas tienen la obligación y responsabilidad de tratar con respeto a los compañeros y compañeras, mandos, subordinados o subordinadas, clientela y a las personas proveedoras.
- Es importante mostrar respeto y consideración para todas las personas con las que nos relacionamos y evitar todas aquellas acciones que puedan resultar ofensivas, discriminatorias o abusivas.
- Es necesario evitar aquellos comportamientos que potencialmente pueden hacer que una persona se sienta incómoda, excluida, o que la sitúen en un nivel de desigualdad (determinadas bromas, formas de dirigirse a los demás).
- La obligación de no ignorar estas situaciones. Si una persona se comporta de una forma que parece molesta u ofensiva con alguien, o si alguien del entorno próximo parece que está padeciendo este tipo de situaciones, no debe ignorarse.
- La obligación de informar sobre las situaciones de acoso de que se tenga conocimiento y el deber de confidencialidad. El acoso es un tema muy grave, y la privacidad de las personas ha de ser respetada. Incluso cuando se ha resuelto un caso, la confidencialidad y el respeto son importantes.
- Responsabilidad de cooperar en el proceso de instrucción por una denuncia interna. Todos los miembros de la organización tienen la responsabilidad de cooperar en la investigación de una denuncia por acoso laboral.

Implantación del procedimiento

La implantación del procedimiento de prevención y actuación en caso de acoso laboral está constituido por las siguientes tres partes:

- Aprobación de una declaración institucional.
- Protocolo de actuación ante una situación de acoso laboral (acoso moral, sexual y/o por razón de sexo).
- Seguimiento del protocolo de actuación ante una situación de acoso laboral (acoso moral, sexual y/o por razón de sexo).

1. Declaración institucional

La declaración institucional firmada por la dirección de Federacio Catalana De Activitats Subaquatiques, declara que el acoso laboral no será permitido ni tolerado bajo ningún concepto. No debe ser ignorado y, además, será sancionado con contundencia.

En el presente documento se establecen distintos propósitos, responsabilidades y compromisos en todos los ámbitos de la organización, con la finalidad de evitar cualquier tipo de situación de acoso laboral, ya sea éste moral, sexual y/o por razón de sexo.

En el Anexo I se recoge la declaración institucional.

2. Protocolo de actuación ante una situación de acoso laboral

El protocolo de actuación establece dos situaciones diferenciadas y referenciadas a la persona que sufre el acoso, es decir, si el acoso está dirigido hacia la persona o si el acoso es realizado a segundas personas, con lo que se actúa a modo de testigo.

A continuación, se señalan las actuaciones que deberán llevarse a cabo en caso de ser testigo o acosado/a. Cabe señalar, que en caso de ser acosado/a se debe dejar claro el rechazo a las pretensiones, situaciones y actitudes que se consideran ofensivas.

Actuación como TESTIGO	Actuación como ACOSADO/A
a) Advertir a la persona que su comportamiento es inaceptable y que se denunciará si no finaliza.	a) Hablar directamente con la persona presuntamente acosadora, o si resulta difícil, enviar un escrito.
b) Dar soporte a la persona que sufre esta situación, recomendando que siga el protocolo.	b) Tomar nota de cualquier incidente: La persona acosada debe tomar nota de los incidentes que hayan sucedido y los que puedan suceder durante el proceso: lo

	que sucede, los comportamientos ofensivos, la respuesta generada, cuando han sucedido, cómo han sucedido, si había alguien que lo pudiera haber presenciado, etc.
c) Si así lo considera, presentar una queja o denuncia interna, aunque no sea objeto directo de la conducta.	c) En caso de que los comportamientos perduren, la persona acosada pedirá soporte lo antes posible. Es potestad de la persona acosada el informarse, considerar y valorar el proceso de queja o denuncia interna y/o las acciones legales oportunas.
d) Para realizar esta actuación se debe rellenar el formulario de queja (<u>Anexo II</u>) que puede solicitarse al agente de igualdad del centro.	d) La persona acosada tiene dos vías dentro del proceso de queja o denuncia interna: Presentar una queja y pedir asistencia de una Agente de Igualdad y/o presentar una denuncia interna, solicitando un proceso de investigación.

PROCESO DETALLADO DE ACTUACIÓN COMO ACOSADO/A:

El escrito que podrá enviarse en caso de ser acosado/a, deberá contener:

- Una descripción de los hechos (incluyendo detalles, fechas, y la descripción de los comportamientos ofensivos).
- Una descripción de los sentimientos que provoca la situación o comportamiento.
- La petición específica que el comportamiento no se repita.
- Firma del documento.

En ningún caso la comunicación directa previa, será una condición necesaria para formular una queja o denuncia interna. Para realizar esta actuación se debe rellenar el formulario de comunicación directa (Anexo III) que puede solicitarse al Agente de igualdad del centro.

Asimismo, Federacio Catalana De Activitats Subaquatiques ha nombrado a varias personas que pueden dar soporte en el proceso de queja o denuncia interna y/o las acciones legales oportunas. Estas personas pueden:

- Ayudar a comunicar con la persona que está creando esta situación (mantener una charla con ella).
- Dirigirse en nombre de la persona acosada a la persona presuntamente acosadora, para hacerle saber que su comportamiento está molestando y advertir de las consecuencias de seguir con esa actitud.
- Informar y asesorar sobre los derechos, las opciones y las acciones que se pueden emprender.

Las personas nombradas como **Agente de igualdad** o persona miembro de la Unidad de Igualdad en la empresa son:

CENTRO	NOMBRE	TELÉFONO	CORREO ELECTRÓNICO
Moll De La Vela, 1, 08930, San Adrian De Besos, Barcelona	Víctor Manzano Jimenez	601007869	v.manzano@fecdas.cat

Existen diferentes vías para resolver el problema en la empresa:

- Se puede formular una queja y solicitar la asistencia de un/a Agente de Igualdad.
- Se puede presentar una denuncia interna, solicitando que se abra un proceso de investigación, y si procede, se sancione la conducta.

Por otro lado, hay que tener en cuenta que siempre pueden ejercerse acciones legales por la vía administrativa (Inspección de Trabajo) o judicial (Vía Juzgado de lo Social) para proteger los derechos, especialmente si por la gravedad o la naturaleza de los hechos, o por la posición de la persona que está creando la situación, las vías internas de la empresa parecen inadecuadas, o bien, no se está de acuerdo con resolución a la que se ha llegado internamente.

Siempre que los hechos sean susceptibles de constituir un delito (el acoso sexual está tipificado como delito en el código penal, art. 184), debe acudirse a la vía penal, en este supuesto, es importante buscar asesoramiento legal especializado.

A continuación, se desarrollan las **dos vías** dentro del proceso de queja o denuncia interna que tiene el afectado:

PRESENTAR UNA QUEJA Y PEDIR ASISTENCIA DE UN/UNA AGENTE DE IGUALDAD

La persona acosada formulará una queja y solicitará el soporte del o de la Agente de Igualdad. En ningún caso se establece un plazo para presentar una queja, ya que, en los supuestos de acoso, es difícil actuar inmediatamente.

Desde la fecha de la presentación de la queja, hasta el intento de resolución, no debe pasar un plazo superior a **7 días laborables**.

Para realizar esta actuación se debe rellenar el formulario de queja (Anexo II) que puede solicitarse al Agente de igualdad del Centro.

La persona acosada y el o la Agente de Igualdad mantendrán una entrevista para obtener una primera aproximación al caso. Durante la entrevista, el o la Agente de Igualdad, valorará el origen del conflicto y el riesgo al cual puede estar expuesta la persona trabajadora. Además, el o la Agente de Igualdad informará sobre los derechos y todas las opciones y acciones que pueden tomarse.

El o la Agente de Igualdad intentará resolver el conflicto, clarificando los hechos. Informará a la persona presuntamente acosadora que su comportamiento es contrario a las normas de la empresa e informará de las consecuencias de continuar con esa actitud, comunicando que aunque la charla es informal, se realizará un seguimiento de la situación.

Este proceso no es el más adecuado en los casos en que, por la gravedad de las acciones, sea oportuna una acción disciplinaria.

Para realizar esta actuación se debe rellenar el formulario de resolución de conflicto (Anexo V).

El o la Agente de Igualdad comunicará por escrito a la persona acosada y a la persona que ha cometido la ofensa, qué ha sucedido y como se ha resuelto el problema.

PRESENTAR UNA DENUNCIA INTERNA, SOLICITANDO UN PROCESO DE INVESTIGACIÓN

La persona acosada formulará una denuncia interna al o a la Agente de Igualdad. Para realizar esta actuación, se debe rellenar el formulario de denuncia interna (Anexo IV).

La denuncia interna, necesariamente debe realizarse por escrito y debe incorporar:

- Nombre y apellidos de la persona que realiza la denuncia.
- DNI.
- Cargo o puesto de trabajo que ocupa en la empresa.
- Nombre, apellidos y posición que ocupa la persona presuntamente acosadora.
- Detalles de los hechos que se consideran relevantes: descripción de los hechos, fechas, duración, frecuencia, etc.
- Los nombres y apellidos de posibles testigos.

El o la Agente de Igualdad informará a la persona denunciada del contenido de las acusaciones y comunicará tanto a la persona acosada como a la presunta acosadora, qué persona realizará la investigación.

El o la Agente de Igualdad trasladará, tanto a la persona acosada como a la persona presuntamente acosadora, la posibilidad de que participe la Representación Legal de las Personas Trabajadoras en la instrucción del procedimiento.

Para realizar esta actuación, se debe rellenar el formulario de comunicación de personal investigador (Anexo VII).

En caso de que el o la Agente de Igualdad considere que deben tomarse medidas provisionales durante la instrucción, se podrán realizar las siguientes:

- Medidas para limitar o evitar el contacto entre la persona que presenta la denuncia y la persona presuntamente acosadora.
- Medidas para limitar los contactos durante la investigación.
- Facilitar soporte y asesoramiento.

El o la Agente de Igualdad, deberá rellenar el Formulario de resolución de denuncia interna, que se encuentra en el Anexo VI.

Asimismo, el o la Agente de Igualdad elaborará un informe donde se exprese si existen evidencias para afirmar que se ha producido una situación de acoso y lo enviará a la persona responsable de resolver. Se rellenará el formulario de informe de acoso (Anexo VIII).

Para hacer el informe, el o la Agente de Igualdad deberá:

- Entrevistar a la persona que presenta la denuncia interna (que puede estar acompañada por la persona de referencia o por un/a compañero/a de trabajo durante todo el proceso).
- Entrevistar a los posibles testigos (informarlos de la necesidad de mantener la confidencialidad en el proceso).
- Entrevistar a la persona denunciada (que puede estar acompañada por la persona de referencia o por un/a compañero/a de trabajo durante todo el proceso).

La persona que hace la denuncia, solamente deberá aportar indicios que se fundamenten en actuaciones discriminatorias, y corresponde a la persona demandada probar la ausencia de discriminación.

El informe deberá acabar con una decisión y deberá incluir una síntesis de los hechos.

El informe debe incorporar también a qué personas se ha entrevistado, qué preguntas se han realizado y las conclusiones a las que ha llegado el investigador o la investigadora.

La decisión incluirá una síntesis de los hechos y detallará las compensaciones o sanciones. La duración de todo el proceso no debe ser superior a **7 días laborables**.

La persona responsable de la resolución decidirá las sanciones y otras medidas para la persona acosadora, así como las compensaciones para la persona acosada. También informará a la persona que ha formulado la denuncia de las acciones disciplinarias que se vayan a tomar.

SANCIONES Y ACCIONES CORRECTIVAS

- El acoso laboral está explícitamente prohibido por este Protocolo y se tratará como una infracción disciplinaria.
- El acoso sexual de intercambio o vertical se considera como una falta muy grave.
- El acoso sexual ambiental y el acoso por razón de sexo podrá ser valorado como falta grave o muy grave, según las circunstancias del caso.

Las conductas de represalia contra una persona que ha realizado una denuncia por acoso laboral o que ha colaborado en la investigación, constituyen una grave infracción disciplinaria, así como el engaño, la denuncia falsa o los falsos testigos.

3. Seguimiento del protocolo de actuación ante una situación de acoso sexual y/o por razón de sexo

Federacio Catalana De Activitats Subaquatiques ha creado la **Comisión de Seguimiento** del Procedimiento de prevención y actuación del acoso laboral.

Miembros de la comisión:

CENTRO	NOMBRE	TELÉFONO	CORREO ELECTRÓNICO
Moll De La Vela, 1, 08930, San Adrian De Besos, Barcelona	Víctor Manzano Jimenez	601007869	v.manzano@fecdas.cat
Moll De La Vela, 1, 08930, San Adrian De Besos, Barcelona	Gloria Roca Camps	651153397	comptabilitat@fecdas.cat

Esta comisión se reúne anualmente para revisar las denuncias y las resoluciones, así como la eficacia del procedimiento. En el Anexo IX se recoge el acta de la comisión de seguimiento.

ANEXOS

ANEXO I. DECLARACIÓN INSTITUCIONAL

Toda la plantilla de Federacio Catalana De Activitats Subaquatiques tiene derecho a que se respete su dignidad, así como la obligación de tratar a las personas con las cuales se relacionan por motivos laborales (clientela, proveeduría, etc.) con respeto.

De acuerdo con estos principios, Federacio Catalana De Activitats Subaquatiques declara que el acoso laboral (moral, sexual y/o el acoso por razón de sexo) no serán permitidos ni tolerados bajo ningún concepto. No deben ser ignorados y serán sancionados con contundencia.

Para conseguir este propósito:

Federacio Catalana De Activitats Subaquatiques pide que cada una de las personas de la organización, y especialmente aquellas con autoridad sobre otras, asuman sus responsabilidades:

- Evitando acciones, comportamientos o actitudes que puedan resultar ofensivas, humillantes, degradantes, molestas, hostiles o intimidatorias para alguien (ya sean de naturaleza moral, sexual, con connotaciones sexuales, o motivadas por razón del sexo de una persona)
- Actuando de forma adecuada y solidaria ante estos comportamientos o situaciones, de acuerdo con las orientaciones que establece el procedimiento interno de la empresa “PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASO DE ACOSO LABORAL”: no ignorándolos, no tolerándolos, no dejando que se repitan o se agraven, poniéndolos en conocimiento y pidiendo apoyo a las personas adecuadas y prestando apoyo a aquellas personas que los puedan estar sufriendo.

Federacio Catalana De Activitats Subaquatiques se compromete a:

- Difundir el procedimiento interno y facilitar oportunidades de información y formación para toda la plantilla y, en especial, para el equipo directivo para contribuir a crear una mayor consciencia sobre este tema y el conocimiento de los derechos, obligaciones y responsabilidades de cada persona.
- Prestar apoyo y asistencia específica a las personas que puedan estar padeciendo estas situaciones, nombrando a una persona/una relación de personas con la formación y aptitudes necesarias para esta función (Agentes de Igualdad).

- Garantizar que todas las quejas y denuncias se tratarán rigurosamente y se tramitarán de forma justa, rápida y con confidencialidad.
- Garantizar que no se admitirán represalias contra la persona acosada que presente una queja o denuncia interna o contra las personas que participen de alguna manera en el proceso de resolución.

El Procedimiento que acompaña esta Declaración concreta estos compromisos y será revisado periódicamente.

Firmado:

ANEXO II. FORMULARIO DE QUEJA

Fecha:

Datos de la persona que interpone la queja:

Nombre:

Cargo:

Empresa:

Centro de trabajo:

Teléfono:

e-mail:

Descripción de los hechos:

Fdo.:

ANEXO III. FORMULARIO DE COMUNICACIÓN DIRECTA

Nombre de la persona destinataria:

Descripción de los hechos:

Descripción de los sentimientos que provoca la situación o comportamiento:

Petición específica que el comportamiento no se repita:

Nombre de la persona firmante de la comunicación:

Fdo.:

ANEXO IV. FORMULARIO DE DENUNCIA INTERNA

Fecha:

Datos de la persona que denuncia:

Nombre y apellidos:

DNI:

Cargo o puesto de trabajo que ocupa en la empresa:

Empresa:

Centro de Trabajo:

Nombre, apellidos y posición que ocupa la persona presuntamente acosadora:

Detalles de los hechos que se consideran relevantes: (descripción de los hechos, fechas, duración, frecuencia, etc.)

Nombres y apellidos de posibles testigos:

Fdo.:

ANEXO V. FORMULARIO DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTO

Fecha de presentación de la queja:

Fecha de intento de resolución: *

* Desde la fecha de la presentación de la queja, hasta el intento de resolución, no debe pasar un plazo superior a 7 días laborables.

Descripción del suceso*:

*Para saber si existe un problema, el primer paso es describir el punto de vista de cada una de las partes implicadas y reconocer en dónde está el conflicto; el foco debe estar en el problema, no en la persona.

Descripción de la resolución del problema:

Puntos claves a tener en cuenta para el **reconocimiento de un conflicto**:

- a) Exprese su visión acerca del conflicto.
- b) Tenga en cuenta que se debe enfocar en un problema, no en una persona en particular.
- c) Reconozca las ventajas de resolver el conflicto.
- d) Reconozca la participación de las diferentes partes en el conflicto.
- e) Tenga en cuenta que existen diferencias individuales en cada una de las partes que hacen ver los hechos de manera diferente.

Puntos claves a tener en cuenta para **entender la posición del otro**:

- a) Permita que la otra persona exponga su punto de vista.
- b) Dígale a la otra persona, en sus propias palabras, lo que entendió.
- c) Asegúrese que lo que entendió era lo que la otra persona quería expresar.
- d) Determine si el problema es real, o si hubo un malentendido.
- e) Analice el problema teniendo en cuenta los diferentes intereses de las partes.

Puntos claves a tener en cuenta al **discutir el problema y las posibles soluciones**:

- a) Haga una lluvia de ideas sobre las posibles soluciones al problema.
- b) Evalúe las consecuencias reales de cada una de las posibles soluciones para cada una de las partes involucradas.
- c) Trate de clasificar cada solución de acuerdo a las diferentes consecuencias.
- d) Tenga en cuenta el punto de vista del otro sobre cada una de las posibles soluciones.
- e) Califique las diferentes alternativas, de acuerdo a las consecuencias positivas y negativas.

Puntos claves a tener en cuenta al **elegir la solución**:

- a) Determine, conjuntamente con la otra parte, cuál es la solución más conveniente para las dos.
- b) Asegúrese que ambas partes se sientan satisfechas con la solución.
- c) Establezca un plan conjunto entre las partes para llevar a cabo la solución escogida, estableciendo derechos y deberes de cada una.
- d) Evalúe la real ejecución del plan establecido y las consecuencias que ha tenido el llevar a cabo la solución elegida.

Fdo.:

ANEXO VI. FORMULARIO DE RESOLUCIÓN DE DENUNCIA INTERNA

Fecha:

Datos de la persona que denuncia:

Nombre y apellidos:

DNI:

Cargo o puesto de trabajo que ocupa en la empresa:

Empresa:

Centro de Trabajo:

Nombre, apellidos y posición que ocupa la persona presuntamente acosadora:

Detalles de los hechos que se consideran relevantes: (descripción de los hechos, fechas, duración, frecuencia, etc.)

Nombres y apellidos de posibles testigos:

Fdo.:

ANEXO VII. FORMULARIO DE COMUNICACIÓN DE PERSONAL INVESTIGADOR

Fecha:

Por la presente, le comunicamos que el personal designado para llevar a cabo la investigación, por parte de la empresa es:

Datos del personal designado para la investigación:

Nombre:

Cargo:

Empresa:

Centro de trabajo:

Teléfono:

e-mail:

Así mismo, le comunicamos que existe la posibilidad que participen en el proceso, personal de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras. En caso que así lo desee, debe indicarlo en este escrito y remitirlo a la persona encargada de la investigación.

Deseo la presencia de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras.

Fecha y firma:

ANEXO VIII. INFORME DE ACOSO

Fecha de denuncia interna:

Fecha de informe de acoso:

Nombre del o la Agente de Igualdad:

Datos de la persona que denuncia:

Nombre y apellidos:

DNI:

Cargo o puesto de trabajo que ocupa en la empresa:

Empresa:

Centro de Trabajo:

Datos de la persona presuntamente acosadora:

Nombre y apellidos:

DNI:

Cargo o puesto de trabajo que ocupa en la empresa:

Empresa:

Centro de Trabajo:

Síntesis de los hechos:

Conclusiones de la entrevista a la persona que presenta la denuncia interna:

Conclusiones de la entrevista a los testimonios:

Conclusiones de la entrevista a la persona denunciada:

Conclusión a la que llega la persona que realiza la investigación:

Decisión:

Fdo.:

ANEXO IX. ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

En _____, a _____ de _____ de 2022

Empresa: Federacio Catalana De Activitats Subaquatiques
Centro de Trabajo: Moll De La Vela, 1, 08930, San Adrian De Besos, Barcelona

De acuerdo con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la Empresa y la Representación Legal de los Trabajadores han decidido constituir la Comisión de Seguimiento, que estará integrada por las siguientes personas:

CENTRO	NOMBRE	TELÉFONO	CORREO ELECTRÓNICO
Moll De La Vela, 1, 08930, San Adrian De Besos, Barcelona	Víctor Manzano Jimenez	601007869	v.manzano@fecdas.cat
Moll De La Vela, 1, 08930, San Adrian De Besos, Barcelona	Gloria Roca Camps	651153397	comptabilitat@fecdas.cat

Por parte de la Empresa:

Nombre:
Cargo: Rep. Legal
Firmado:

Nombre:
Cargo:
Firmado:

Por parte de la Representación Legal de los Trabajadores/as:

Nombre:
Cargo:
Firmado:

Nombre:
Cargo:
Firmado:

Nombre:
Cargo:
Firmado:

Nombre:
Cargo:
Firmado:

Nombre:
Cargo:
Firmado:

Nombre:
Cargo:
Firmado:

Las funciones de la Comisión de Seguimiento serán:

- Reunirse anualmente para revisar las denuncias de acoso sexual y de acoso por razón de sexo y cómo han sido resueltas.
- Elaborar un informe con el fin de asegurar la eficacia y funcionalidad del protocolo y adaptarlo si se considera necesario.

**ANEXO X. COMUNICACIÓN A LA PLANTILLA DE LA IMPLANTACIÓN DEL PROTOCOLO
DE ACOSO LABORAL EN LA EMPRESA**

En..... a.....de..... de 2022

Empresa: Federacio Catalana De Activitats Subaquatiques

Nombre, Apellidos y DNI del Empleado/a:

Toda la plantilla de Federacio Catalana De Activitats Subaquatiques tiene derecho a que se respete su dignidad, así como la obligación de tratar a las personas con las cuales se relacionan por motivos laborales (clientela, proveeduría, etc.) con respeto.

De acuerdo con estos principios, Federacio Catalana De Activitats Subaquatiques declara que el acoso laboral (moral, sexual y/o el acoso por razón de sexo) no serán permitidos ni tolerados bajo ningún concepto. No deben ser ignorados y serán sancionados con contundencia.

Con este propósito, Federacio Catalana De Activitats Subaquatiques ha implantado un Protocolo de Acoso Laboral en la Empresa, el cual incluye el acoso moral, sexual y/o por razón de sexo, y ha difundido el procedimiento interno; facilitando oportunidades de información y formación para toda la plantilla, contribuyendo a crear una mayor consciencia sobre este tema y el conocimiento de los derechos, obligaciones y responsabilidades de cada persona.

Mediante el presente documento el trabajador confirma que ha sido informado sobre la implantación del protocolo de acoso laboral en la empresa, que se le han comunicado las medidas, principios y valores que deben respetarse en la empresa, así mismo ratifica que ha sido informado del procedimiento que puede llevarse a cabo en caso de que exista cualquier situación que pueda considerarse acoso laboral, así como la manera solicitar información al respecto.

Acuse de recibo por el empleado/a

La Empresa