

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL ACOSO SEXUAL

**Institut de Recerca Biomèdica de
Lleida, Fundació Dr. Pifarré**



Índice

1. Introducción	2
2. Exposición de motivos.....	3
2.1. Objetivo principal	4
2.2. Objetivos parciales o específicos	4
3. Disposiciones Generales.....	5
4. Procedimiento de actuación	11
5. Vías de resolución del conflicto	13
6. Protección de la salud de los trabajadores/as	17
7. Disposiciones finales	17
8. Ejemplos de comportamientos protegidos por este protocolo: Comportamientos de MOBBING. (Escala Cisneros)	18
9. Anexos	21
9.1. Recopilación de la Normativa aplicable	21
9.2. Elementos básicos del informe	22
9.3. Modelo de queja	23

1. Introducció

Debido al incremento alarmante en el número de casos de acoso laboral en las empresas, la Dirección del “Institut de Recerca Biomèdica de Lleida, Fundació Dr. Pifarré” (en adelante IRBLleida) toma la decisión de elaborar e implantar un protocolo de prevención y erradicación para que los/las trabajadores/as sepan la forma de actuar en caso de padecerlo.

Es fundamental que los/las trabajadores/as víctimas del posible acoso laboral sepan que todas las medidas que se lleven a cabo serán siempre contra la figura del acosador/a y nunca contra el acosado/a.

El protocolo está dividido en los siguientes apartados:

- ✚ Exposición de motivos con los objetivos del protocolo.
- ✚ Disposiciones generales.
- ✚ Procedimiento de actuación.
- ✚ Vías de resolución del conflicto.
- ✚ Protección de la salud de los trabajadores/as.
- ✚ Disposiciones finales.
- ✚ Ejemplos.
- ✚ Anexos



2. Exposición de motivos

La **Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales**, exige a todos los empresarios/ as, entendiéndose por tales también a las Administraciones Públicas, el deber de vigilar y mejorar las condiciones de trabajo de sus empleados/as, haciendo desaparecer los riesgos o minimizando aquellos que no se puedan eliminar. La protección se debe realizar no sólo frente a los riesgos de carácter físico, sino también sobre aquellos riesgos que puedan causar un deterioro psíquico en la salud de los trabajadores/as.

En el contexto que establece dicha Ley, “esta empresa” se compromete a poner en marcha procedimientos que nos permitan prevenir, detectar y erradicar los riesgos psicosociales de los trabajadores/as y en especial el procedimiento de actuación ante las conductas que supongan un acoso laboral.

Por otro lado, existe una serie de principios fundamentales como el derecho a la igualdad de trato, a la no discriminación, a la dignidad en el trabajo, a la intimidad e integridad etc., por lo que todos los actos y conductas contrarios a los mismos serán tipificados como infracciones graves o muy graves dentro del régimen disciplinario de la empresa.

El acoso, ya sea sexual o psicológico, producido en el centro de trabajo o con ocasión del mismo, se considerará un riesgo laboral de carácter psicosocial, cualquiera que sea su modalidad. Estas conductas están totalmente prohibidas y se consideran inaceptables en “esta empresa u organización”, comprometiéndose la misma a usar toda su autoridad para garantizar que sus trabajadores/as disfruten de un entorno de trabajo saludable, tanto física, psíquica, como socialmente; en el que se respete en todo momento la dignidad de las personas, adoptando cuando ocurran tales supuestos, las pertinentes medidas correctoras y de protección a las víctimas.

Con el fin de evitar la aparición o existencia de este tipo de prácticas en el seno de la empresa, la misma y la representación de sus trabajadores, y trabajadoras acuerdan desarrollar este protocolo de actuación que permitirá la detección de las conductas de acoso, su prevención, denuncia, sanción y erradicación.

Dicho protocolo se estructura en un objetivo principal que se pretende

conseguir a través de una serie de objetivos parciales o específicos y se articula conforme a los siguientes objetivos:

2.1. Objetivo principal

Implantar en la Organización las medidas necesarias que prevengan, eviten y erradiquen el acoso laboral; determinando aquellas actuaciones que sean necesarias para la investigación, persecución y sanción de dichas conductas en caso de que se produzcan, facilitando a los trabajadores/as el procedimiento adecuado para presentar sus quejas, mediante la implantación y divulgación del presente Protocolo.

2.2. Objetivos parciales o específicos

- Declaración clara y concisa de las conductas que serán consideradas como acoso laboral.
- Fomentar la implantación de la cultura preventiva en todos los estamentos de la organización.
- Tipificación del acoso laboral como una falta muy grave, sin perjuicio de las sanciones que estas conductas puedan acarrear ante la jurisdicción ordinaria.
- Promover e implantar la formación adecuada para la resolución de conflictos y estilos de dirección entre los mandos y responsables de la organización.
- Promover e implantar mecanismos ágiles y rápidos para la denuncia e investigación de estas conductas que respeten los derechos de ambas partes y garanticen la confidencialidad de los datos obtenidos en la investigación de tales denuncias.
- Revisar periódicamente los Protocolos de la Organización en materia de Salud Laboral, en colaboración con el Servicio de Prevención, el Comité de Seguridad y Salud y los Representantes de los trabajadores/as.

3. Disposiciones Generales

Artículo 1: Objeto

1.- Establecer una serie de **medidas** a seguir para definir, prevenir, denunciar y erradicar, todas aquellas conductas que supongan **acoso laboral** en el ámbito del IRBLeida.

2.- El acoso laboral, independientemente de la modalidad, será considerado como un **riesgo psicosocial** y se adoptarán las medidas necesarias para que tales conductas cesen, protegiendo a la víctima y facilitando su reincorporación al puesto de trabajo.

Artículo 2: Ámbito de aplicación

1.- El Protocolo será aplicable a **todos los trabajadores/as** de la empresa con independencia de cuál sea su relación laboral con la misma.

2.- Al personal que pertenezca a empresas contratadas por el IRBLeida, siempre que realice su actividad en centros de trabajo dependientes de la misma, también le será de aplicación el presente Protocolo, en todos aquellos puntos referentes a la investigación. La adopción de medidas correctoras se hará de manera coordinada entre las empresas afectadas y la empresa principal de conformidad con lo establecido en el *Artículo 24 de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales*, y la normativa que lo desarrolla.

Artículo 3: Definición de Acoso laboral

1.- 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, personal o expulsarle de la organización.**

2.- El acoso laboral puede obedecer a motivos laborales o extra laborales, pero se ha de realizar en el lugar de trabajo o si se realiza en otro lugar, se produce como consecuencia de la relación laboral.

3.- En la definición de acoso laboral podemos observar dos formas distintas de manifestarse o realizarse, que influyen a la hora de realizar su detección, evaluación, afrontamiento, tratamiento y erradicación:

3.1.- Conductas de Acoso: que comprenden todos aquellos actos y conductas, que puedan considerarse como vejatorios, discriminatorios, humillantes, degradantes, intimidatorios, ofensivos, violentos, o intrusiones en la vida privada.

3.2.- 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.

Artículo 4: Definición de Acoso Sexual

1.- Se considerará **acoso sexual todo comportamiento verbal, no verbal o físico, no deseado y que se dirige contra una persona por razón de su sexo y con la finalidad de atentar contra su dignidad, intimidarla, degradarla, humillarla u ofenderla.**

2.- La imposición no deseada de requerimientos sexuales; se considera un *acto de coacción* que vulnera la voluntad de la víctima, negando el respeto a la integridad física y psíquica y convirtiendo la condición y orientación sexual en objeto de hostilidad; lo que supone un grave obstáculo para el acceso, formación y promoción igualitarios de mujeres y hombres en el trabajo.

Artículo 5: Clasificación de las conductas de acoso laboral

Los comportamientos de acoso que a continuación se exponen constituyen conductas psicológicamente agresivas y, por lo tanto, **factores de riesgo** ya que pueden causar, permitir, facilitar o desencadenar el síndrome. Podemos clasificar las conductas y procesos de acoso laboral de la siguiente manera:

1.- Ataques a las víctimas con medidas organizacionales:

- ☞ El superior restringe a las personas las posibilidades de hablar.
- ☞ Cambiar la ubicación de una persona separándola de sus compañeros.
- ☞ Prohibir a los compañeros que hablen a una persona determinada.
- ☞ Obligar a alguien a realizar tareas en contra de su conciencia.
- ☞ Juzgar el desempeño de una persona de manera ofensiva.
- ☞ Cuestionar las decisiones de una persona.
- ☞ Asignar a una persona tareas muy por debajo de sus capacidades.
- ☞ Asignar a una persona tareas muy por encima de sus capacidades.
- ☞ Asignar tareas degradantes.
- ☞ Asignar tareas con información insuficiente para realizar con éxito el trabajo.
- ☞ Asignar tareas con datos erróneos.

2.- Ataques a las relaciones sociales de la víctima:

- ☞ Restringir a los compañeros la posibilidad de hablar con una persona.
- ☞ Rehusar la comunicación con la víctima a través de miradas y gestos.
- ☞ Rehusar la comunicación con una persona negándole la posibilidad de comunicarse directamente con ella.

- ☞ No dirigir la palabra a una persona.
- ☞ Tratar a una persona como si no existiera.

3.- Ataques a la vida privada de la víctima:

Criticar permanentemente la vida privada de una persona.

- ☞ Acoso telefónico (llamadas telefónicas no deseadas, hostiles, obscenas u ofensivas) o uso de otras tecnologías (ej. correo electrónico) llevado a cabo por el hostigador.
- ☞ Hacer parecer estúpida a una persona.
- ☞ Mofarse de las discapacidades de una persona.
- ☞ Imitar los gestos, voces, ... de una persona.
- ☞ Mofarse de la vida privada de una persona.
- ☞ Establecimiento de rumores: Hablar mal de la persona a su espalda, hacer creer que una persona tiene problemas psicológicos...
- ☞ Ataques a las actitudes y creencias políticas.
- ☞ Ataques a las actitudes y creencias religiosas.
- ☞ Mofas a la nacionalidad de la víctima, orientación sexual...

4.- Agresiones físicas:

- ☞ Ofertas reincidentes sexuales, violencia sexual.
- ☞ Amenazas de violencia física.
- ☞ Maltrato físico o uso de violencia.

5.- Agresiones verbales:

- ☞ Gritos.
- ☞ Insultos.

- ☞ Faltas de respeto.
- ☞ Críticas permanentes y en mal tono acerca del trabajo de la persona.
- ☞ Amenazas verbales.
- ☞ No comunicación (no dirigiendo la palabra, no haciendo caso a sus opiniones, ignorando su presencia).
- ☞ Utilizando selectivamente la comunicación (para reprender o amonestar y nunca para felicitar, acentuando la importancia de sus errores, minimizando la importancia de sus logros,...).

Artículo 6: Exclusiones

1.- No tendrán la consideración de acoso laboral aquellas conductas que impliquen un conflicto personal de carácter pasajero en un momento concreto, acaecido en el marco de las relaciones humanas, que evidentemente afecta al ámbito laboral, se da en su entorno, influye en la organización y en la relación laboral, pero su finalidad no es la destrucción o el deterioro de las partes implicadas en el suceso.

2.- En estos supuestos los órganos competentes, deberán asumir el esclarecimiento y resolución de estas conductas, a los efectos de evitar que estos hechos o conflictos puntuales se conviertan en habituales y desemboquen en conductas de acoso laboral.

Artículo 7: Implantación de la cultura preventiva

1.- Con el fin de asegurar que todos los trabajadores/as del IRBLeida y los de las empresas que comparten centro de trabajo con ella, disfruten de un entorno de trabajo en el que la dignidad de la persona sea respetada, se rechaza de raíz el acoso laboral, en todas sus modalidades y formas, provenga de quien provenga.

2.- Los responsables del IRBLeida fomentarán y formularán una declaración en la que se comprometan explícitamente a excluir

cualquier tipo de hostigamiento de entre las posibles conductas, de ellos con los trabajadores/as a su cargo, o de los trabajadores/as entre sí.

3.- El IRBLeida aplicará de forma activa políticas que fomenten el buen clima laboral, la cultura preventiva y contribuyan a prevenir aquellas situaciones que lo deterioren. Así mismo, se incentivará y potenciará la colaboración, la cooperación y la confianza en las relaciones entre los diversos estamentos y unidades de esta organización y entre los diversos trabajadores/as de la misma.

4.- El IRBLeida reconoce como una acción de prevención primordial, la implantación, en los diversos departamentos y entre los mandos de la organización, de conductas éticas que no manipulen a los trabajadores/as y que sean humanizadoras. Facilitará e impulsará todas las acciones encaminadas a la prevención del acoso laboral, ya que redundarán en una mejora del clima laboral y de la cultura preventiva con el consiguiente incremento del rendimiento de las capacidades de las personas.

Artículo 8: Información y Difusión del Protocolo

1.- Con el fin de garantizar una eficaz prevención de aquellos comportamientos causantes de acoso, se procederá a la **divulgación del contenido del presente Protocolo** en todos los niveles de la organización, facilitando a todos los trabajadores/as una copia del mismo y se elaborará y distribuirá un manual que facilitará el conocimiento de los cauces de actuación cuando se den conductas de acoso.

2.- En el proceso de **formación e información** del personal de nuevo ingreso (temporal o fijo) en materia de prevención de riesgos laborales, se incluirá un módulo para dar a conocer el presente Protocolo a los nuevos trabajadores/as, facilitándoles copia escrita del mismo.

3.- Se informará de manera **clara y específica**, a todos los

trabajadores/as, de las actividades que deben desarrollar, de los objetivos que se pretenden alcanzar con respecto al acoso y de los medios de que disponen para ello; realizando con dicha finalidad las comprobaciones y los seguimientos que se estimen necesarios desde el área de Recursos Humanos.

4.- Cuando sea posible por disponer de ella, se incorporará y mantendrá un apartado en la intranet de la empresa, con la finalidad de difundir la información sobre la Prevención de Riesgos Laborales y en especial del acoso laboral. A través de este medio de comunicación interna el Servicio de Prevención mantendrá fuentes de formación e información más completas para el uso de los trabajadores/as que deseen ampliarla.

5.- La **comunicación interna** será la herramienta principal para conseguir un aprendizaje, basado en el contacto diario, que facilite la creación y la transferencia del conocimiento, evitando la retención de la información.

6.- Se mantendrá, actualizará y divulgará **periódicamente** este protocolo.

4. Procedimiento de actuación

Artículo 9: Equipo de trabajo

1.- La Comisión de Igualdad del IRBLleida creará un Equipo de trabajo, de carácter permanente e interno. Su finalidad será la investigación, instrucción y seguimiento de los casos de acoso laboral, se les facilitará el acceso a toda la información y documentación necesaria para la resolución de los mismos.

2.- Los miembros del Equipo recibirán formación especializada sobre el tratamiento y la intervención organizativa en materia de acoso laboral y riesgos psicosociales.

4.- Cualquier miembro del Equipo involucrado en un proceso de acoso laboral o afectado por relación de parentesco y/o afectiva, de amistad o

enemistad manifiesta, o de superioridad o subordinación jerárquica inmediata respecto de la víctima o la persona denunciada, quedará automáticamente invalidada para formar parte de dicho proceso. Si fuera la persona denunciada, quedará invalidada para cualquier procedimiento hasta la resolución de su caso.

5.- Las competencias del Equipo de trabajo serán:

- > Recibir todas las quejas, reclamaciones o consultas en tema de acoso laboral por parte de los trabajadores/as o de terceras personas denunciantes.
- > Llevar a cabo la investigación de los supuestos de acoso psicológico y sexual que hayan sido denunciados.
- > Presentar un informe o dictamen sobre el caso instruido y realizar las recomendaciones pertinentes, elevando sus conclusiones a la Comisión de Igualdad del IRBLleida, en un plazo máximo de 30 días desde el inicio del proceso.
- > El Equipo se reunirá lo antes posible para tratar estos informes o dictámenes y dar traslado de los mismos a las partes afectadas.

Artículo 10: Procedimiento de denuncia organizacional

1.- La denuncia de acoso se realizará por escrito, ya sea por el demandante afectado o por tercera persona que tenga conocimiento de actos de acoso laboral, el escrito irá dirigido al Equipo de trabajo y éste iniciará los trabajos necesarios para su esclarecimiento.

2.- Los trabajadores/as con responsabilidad jerárquica (bien sean mandos intermedios o directivos) tendrán la obligación de informar de los posibles casos de acoso que puedan acaecer en su Departamento o Unidad o que puedan afectar a sus equipos.

¿Quién puede realizar la denuncia organizacional? Podrá interponer denuncia por acoso laboral:

- El trabajador/a afectado y si ya no fuera trabajador/a de la empresa, dispondrá de un plazo de 3 meses desde que haya finalizado la relación laboral siempre que la causa de dicha finalización esté asociada a la situación de acoso laboral.
- Cualquier trabajador/a que tenga conocimiento de conductas de acoso laboral a trabajadores/as.

En el caso que no presente directamente la queja la persona afectada, se ha de incluir el consentimiento expreso para iniciar las actuaciones de este protocolo.

Sólo en supuestos de especial gravedad o cuando haya más de una víctima de acoso, no es necesario el consentimiento de las personas afectadas.

Artículo 13: Derecho de intimidad y deber de sigilo

Todas las personas que intervengan en un proceso de acoso laboral, tendrán la obligación de guardar **secreto** (deber de sigilo) sobre los datos e informaciones a los que hayan tenido acceso durante la tramitación del mismo.

En todo momento se garantizará el **derecho a la intimidad**.

Los casos investigados deberán registrarse documentalmente hasta la resolución del conflicto, teniendo en cuenta que los datos recabados estarán sometidos a lo establecido en la Ley Orgánica 15/1999 de protección de datos de carácter personal y normativa derivada de la misma.

5. Vías de resolución del conflicto

Artículo 14: Objeto y Finalidad

El Objeto fundamental de esta fase es la resolución del conflicto mediante la investigación de los hechos y la adopción de las medidas correctoras correspondientes a aplicar en cada situación.

Artículo 15: Diversas vías de resolución del conflicto

La resolución del conflicto se puede canalizar a través de las siguientes vías:

1. Vía de resolución interna a través de un **acuerdo entre las partes**.
2. Vía de resolución interna a través de la **Comisión de Igualdad**.
3. Vía de resolución externa por **resolución de la Inspección de Trabajo**.
4. Vía de resolución externa por **resolución judicial**.

Artículo 15.1: Vía de resolución interna. Acuerdo entre las partes

Esta vía pretende resolver el conflicto de forma ágil y dialogada a través de un acuerdo voluntario entre las partes siempre que este acuerdo ofrezca una garantía de cumplimiento viable, para ello se nombrará un mediador con capacidad de decisión que transmitirá cualquier incumplimiento del acuerdo al máximo responsable de la empresa u organismo.

Artículo 15.2: Vía de resolución interna. Intervención de la Comisión de Igualdad

Esta vía pretende resolver el conflicto de forma ágil y dialogada con la intervención de la Comisión de Igualdad, que proporcionará las pautas de actuación y formulará las propuestas pertinentes que pongan fin al conflicto y evite que se reproduzca en el futuro.

Procedimiento

El procedimiento de resolución del conflicto buscará la **agilidad y rapidez** de la solución del mismo, se protegerá la intimidad y respetará la dignidad de todas las personas que intervengan en la instrucción del mismo, cualquiera que fuere la condición en la que intervinieran en él. Asimismo se garantizará la protección suficiente de la víctima en lo referente a su

seguridad laboral y su salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación.

En el transcurso de la investigación tanto el reclamante como el reclamado pueden ser apoyados y acompañados por una persona de su elección, incluyendo entre las posibilidades, un compañero/a de trabajo, o un representante de los trabajadores/as.

La Comisión de Igualdad realizará y recabará las actuaciones que crea pertinentes para la resolución del conflicto en un plazo máximo de 20 días, elevando a los miembros afectados las conclusiones de la investigación y la propuesta de resolución que crea conveniente:

- Derivación a cursos de formación.
- Cambios de puestos de trabajo.
- Cualquier otra medida que considere oportuna.
- Apertura del procedimiento externo.

Las conclusiones y actuaciones se reflejarán en un **informe o dictamen** escrito que se comunicará por a través de la Comisión de Igualdad a las partes afectadas.

En este informe se propondrá un **acuerdo o intento de conciliación** entre reclamante y reclamado que solucionaría el problema.

El procedimiento será **urgente y confidencial**, protegiendo en todo momento la intimidad y dignidad de los afectados y la documentación requerida para la resolución del conflicto será custodiada por el equipo de trabajo.

Las personas implicadas tendrán 10 días de plazo para examinar la información y realizar alegaciones.

Artículo 15.3: Vía de resolución externa. Resolución de la Inspección de Trabajo

Iniciación

La persona afectada podrá acudir a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, para formular una denuncia por los hechos acaecidos e incumplimiento del empresario/a, en materia preventiva, que expone al trabajador/a a riesgos para su salud.

Esta vía de resolución puede ser iniciada en cualquier momento por el/la trabajador/a afectado/a, aunque la decisión de formular la denuncia deberá ser la última actuación a adoptar, debiendo haber agotado todos los canales de comunicación con la empresa y, por lo tanto, las vías de actuación interna. Se aconseja recurrir a esta vía especialmente en los siguientes casos:

- A) Cuando las partes hayan rechazado cualquiera de las dos fases anteriores o rechace las medidas propuestas por el CSS.
- B) Cuando las fases anteriores no se hayan podido llevar a cabo por causa de fuerza mayor.
- C) Cuando las medidas de resolución propuestas en las fases anteriores no hayan resuelto el conflicto o hayan sido incumplidas por cualquiera de las partes.
- D) Cuando el estado físico o psíquico del presunto acosado/a así lo aconsejen o los hechos denunciados sean de una gravedad que no aconsejen las vías anteriores.

Artículo 15.4: Vía de resolución externa. Resolución judicial

Iniciación

Se iniciará por denuncia, ante la vía judicial correspondiente, del presunto acosado/a y paralizará todas las vías anteriores, hasta que la autoridad judicial correspondiente dicte resolución definitiva.

Procedimiento

El presunto acosado/a podrá poner fin a las vías de resolución internas, en cualquier momento, acudiendo a la vía judicial.

A partir de ese momento se estará a lo que regule la normativa judicial, en cada caso, en lo referente a la legitimación para interponer la denuncia, requisitos, procedimiento, plazos, pruebas, recursos, etc...

6. Protección de la salud de los trabajadores/as

Artículo 16: Procedimiento

La Organización adoptará las medidas correctoras que sean pertinentes a los efectos de garantizar el derecho a la protección de la salud de los/las trabajadores/as.

Los trabajadores/as que hayan sido víctimas de acoso laboral tendrán el apoyo organizativo para su total restablecimiento y se les proporcionará la ayuda necesaria para su plena incorporación a su puesto de trabajo o si así fuese aconsejado por los especialistas, a otro diferente.

También tendrán derecho a recibir la ayuda psicológica necesaria por parte de la Organización hasta conseguir su restablecimiento.

7. Disposiciones finales

Única.

El Presente Protocolo entrará en vigor al día siguiente de su aprobación.

8. Ejemplos de comportamientos protegidos por este protocolo: Comportamientos de MOBBING. (Escala Cisneros)

01	Mi superior restringe mis posibilidades de comunicarme, hablar o reunirme con él.
02	Me ignoran, me excluyen o me hacen el vacío, fingen no verme o me hacen "invisible".
03	Me interrumpen continuamente impidiendo expresarme.
04	Me fuerzan a realizar trabajos que van contra mis principios o mi ética.
05	Evalúan mi trabajo de manera inequitativa o de forma sesgada.
06	Me dejan sin ningún trabajo que hacer, ni siquiera a iniciativa propia.
07	Me asignan tareas o trabajos absurdos o sin sentido.
08	Me asignan tareas o trabajos por debajo o por encima de mi capacidad profesional o mis competencias.
09	Me asignan tareas rutinarias o sin valor o interés alguno.
10	Me abruman con una carga de trabajo insoportable de manera malintencionada.
11	Me asignan tareas que ponen en peligro mi integridad física o mi salud a propósito.
12	Me impiden que adopte las medidas de seguridad necesarias para realizar mi trabajo con la debida seguridad.
13	Se me ocasionan gastos con intención de perjudicarme económicamente.
14	Prohíben a mis compañeros o colegas hablar conmigo.
15	Minusvaloran y echan por tierra mi trabajo no importa lo que haga.
16	Me acusan injustificadamente de incumplimientos, errores, fallos, inconcretos y difusos.
17	Recibo críticas y reproches por cualquier cosa que haga o decisión que tome en mi trabajo.

18	Se amplifican y dramatizan de manera injustificada errores pequeños o intrascendentes.
19	Me humillan, desprecian o minusvaloran en público ante otros colegas o ante terceros.
20	Me amenazan con usar instrumentos disciplinarios (rescisión de contrato, expedientes, despido, traslados, etc.).
21	Intentan aislar-me de mis compañeros dándome trabajos o tareas que me alejan físicamente de ellos.
22	Distorsionan malintencionadamente lo que digo o hago en mi trabajo.
23	Se intenta buscarme las cosquillas para “hacerme explotar”.
24	Me menosprecian personal o profesionalmente.
25	Hacen burla de mí o bromas intentando ridiculizar mi forma de hablar, de andar...
26	Recibo feroces e injustas críticas sobre aspectos de mi vida personal.
27	Recibo amenazas verbales o mediante gestos intimidatorios.
28	Recibo amenazas por escrito o por teléfono en mi domicilio.
29	Me chillan o gritan, o elevan la voz de manera intimidante.
30	Me zarandean, empujan o avasallan físicamente para intimidarme.
31	Se hacen bromas inapropiadas y crueles acerca de mí.
32	Inventan y difunden rumores y calumnias acerca de mí de manera malintencionada.
33	Me privan de información imprescindible y necesaria para hacer mi trabajo.
34	Limitan malintencionadamente mi acceso a cursos, promociones, ascensos.
35	Me atribuyen malintencionadamente conductas ilícitas o anti-éticas para perjudicar mi imagen y reputación.

36	Recibo una presión indebida para sacar adelante el trabajo.
37	Me asignan plazos de ejecución o cargas de trabajo irrazonables.
38	Modifican mis responsabilidades o las tareas a ejecutar sin decirme nada.
39	Desvaloran continuamente mi esfuerzo profesional.
40	Intentan persistentemente desmoralizarme.
41	Utilizan varias formas de hacerme incurrir en errores profesionales de manera malintencionada.
42	Controlan aspectos de mi trabajo de forma malintencionada para intentar “pillarme en algún renuncio”.
43	Me lanzan insinuaciones o proposiciones sexuales directas o indirectas.

9. Anexos

9.1. Recopilación de la Normativa aplicable

- Normativa y declaraciones internacionales y europeas
 - o Declaración Universal de los Derechos Humanos, Asamblea General de las Naciones Unidas, resolución 217 A (III), de 10 de diciembre de 1948
 - o Declaración sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer, Asamblea General de las Naciones Unidas, resolución 2263 (XXII), de 7 de noviembre de 1967
 - o Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer, Asamblea General de las Naciones Unidas, resolución 48/104, de 20 de diciembre de 1993
 - o C111 Convenio sobre la discriminación (trabajo y ocupación), 1958
 - o Recomendación (núm. 111) sobre la discriminación (trabajo y ocupación), 1958
 - o *Convention on preventing and combating violence against women and domestic violence*, Consejo de Europa, Estambul, 11 de mayo de 2011
 - o Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en el trabajo, Diario Oficial de la Unión Europea C 157 de 27 de junio de 1990
 - o Acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el trabajo, de 26 de abril de 2007, Comisión Europea Com (2007) 686 final

- Normativa estatal y catalana
 - o Constitución española (artículos 14, 15, 18 y 35)
 - o Ley orgánica 6/2006, de 19 de julio, de reforma de *l'Estatut d'autonomia de Catalunya* (artículos 4, 19, 41)
 - o Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, per a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (artículos 7, 8, 48 y 62)
 - o Ley orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, de código penal (artículo 184)
 - o Ley 5/2008, de 24 de abril, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista (artículo)
 - o Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales (artículos 4, 14, 15)
 - o Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el cual se aprueba el texto refundido de la Ley sobre infracciones y

- sanciones del orden social (artículo 8)
- Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la jurisdicción contenciosa administrativa (artículo 19.1)
- Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del estado de los trabajadores (artículos 4, 17, 54-56, 58, 60, 93-96)

9.2. Elementos básicos del informe

El informe de conclusiones ha de incluir, como mínimo, la información siguiente:

- Relación nominal de las personas que integran el equipo de trabajo y la comisión competente y han emitido el informe, identificación de las personas supuestamente acosada y acosadora mediante el código numérico correspondiente.
- Antecedentes del caso, queja y circunstancias.
- Actuaciones previas llevadas a cabo por las comisiones competentes
- Otras actuaciones: testimonios, pruebas, resumen de los hechos principales, etc.
- Informe de conclusiones y medidas concretas propuestas.
- Identificación de una fecha a corto o medio plazo para supervisar la implantación de las medidas y verificar la ausencia de acoso sexual o acoso por razón de sexo u orientación sexual.

9.3. Modelo de queja

<p>DATOS PERSONALES</p> <p>NOMBRE:</p> <p>APELLIDOS:</p> <p>DNI/NIE:</p> <p>CORREO ELECTRÓNICO:</p> <p>TEL. DE CONTACTO:</p> <p>DOMICILIO HABITUAL (a efectos de notificaciones)</p> <p>_____</p> <p>Departamento, unidad, servicio o grupo de investigación al que pertenece:</p> <p>Ubicación del puesto de trabajo:</p> <p>_____</p> <p>DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS SUCEDIDOS AL DENUNCIANTE (si se disponen de pruebas, se han de hacer constar):</p> <p>Fecha de los hechos:</p> <p>Lugar donde han sucedido los hechos:</p> <p>Nombre y cargo de las personas implicadas:</p> <p>Afectación personal/Represalias:</p> <p>Efectos laborales</p> <p>Efectos personales</p>
--

OBSERVACIONES PERSONALES

Lugar y fecha:

Firma:

Firma y sello por duplicado de esta carta como justificante de recepción.

Lugar y fecha:

Firma: