

Protocolo de Acoso.



Transporte Maquinaria y Obras,
S.A.

13 de enero de 2023



Protocolo de acoso

El protocolo es un procedimiento que se establece en el seno de una empresa, por el que se regulan las formas de intervención ante una situación de acoso laboral, sexual o por razón de sexo.

El protocolo debe nacer por un compromiso explícito de la empresa que asumirá que este tipo de conductas no pueden suceder en su seno y que no tolerará su aparición, y servirá para establecer la manera práctica de impedir que estas conductas se produzcan y tengan consecuencias dañosas para sus empleados y empleadas.

La razón práctica más evidente es que ante las situaciones de acoso las personas directa o indirectamente afectadas no saben en principio cómo actuar y cuáles son los pasos que deben dar para que dicha situación se resuelva y cese definitivamente. Por otro lado, un problema similar puede plantearse por parte de las personas de la dirección de la empresa.

Por ello resulta conveniente establecer unas reglas de uso interno que canalicen la resolución de estos problemas y así evitar improvisaciones o actos indebidos que pueden ser perjudiciales para todos los afectados.

Los protocolos se basan en la conveniencia de una respuesta interna de la empresa, rápida y eficaz ante estos problemas, y evitar los futuros perjuicios de difícil reparación para todos los afectados a los que podría dar lugar un procedimiento ante la inspección de trabajo o los órganos jurisdiccionales.

La implantación de un protocolo puede servir también para informar y formar a las personas trabajadoras y responsables de la empresa sobre cuáles son estas conductas. Esta mejor información y formación sobre el acoso contribuirá a descubrir y prevenir estas conductas de forma temprana.

En el caso de que se verifique que la conducta de acoso puede haberse producido efectivamente, el procedimiento de prevención ha de finalizar en este punto para dar paso a otro tipo de procedimiento de carácter disciplinario o sancionador que vaya dirigido contra la persona o personas que han cometido esta conducta y que ofrezca todas las garantías legales que son propias de esta clase de procedimientos.

También si se apreciara evidente falsedad y mala fe por parte de la persona o personas que han denunciado acoso podría procederse del mismo modo a abrir un expediente disciplinario frente ellas.

Si la conducta fuera de tal gravedad que pudiera ser constitutiva de delito, los hechos se tendrían que poner en conocimiento del Ministerio Fiscal sin perjuicio de la adopción obligatoria de medidas preventivas por la empresa.

Conceptos

En la mayor parte de los protocolos actualmente en vigor se plasma una definición o concepto de los distintos tipos de acoso que es en gran medida la consecuencia de las carencias legislativas que ha habido sobre esta materia.

Los conceptos y definiciones de las conductas de acoso que se plasmen en los protocolos no pueden ser, en ningún caso, más restrictivos que los establecidos en las normas legales. Las definiciones deberían ser incluyentes, mejor que demasiado concretas

Este documento contiene información sobre dos tipos de acoso:

1. Acoso laboral o mobbing
2. Acoso sexual o por razón de sexo

Definiremos cada concepto y las peculiaridades de un procedimiento común.

Acoso laboral:

Conviene definir el acoso laboral, y según la RAE, es la práctica ejercida en las relaciones personales en el ámbito laboral, consistente en trato vejatorio y descalificador, con diferentes niveles de presión, hacia una persona con el fin de desestabilizarla psíquicamente. Fue el psicólogo **Dr. Heinz Leymann** que estudió en la década de los ochenta sus efectos psicosomáticos traumáticos en los trabajadores acosados, el primero que acuñó el término **mobbing** o **acoso moral en el trabajo**.

El término *mobbing* (del verbo inglés *to mob*, 'asediar', 'acosar', 'acorrallar en grupo') proviene de la etología, ciencia que estudia el comportamiento de los animales, sobre todo del campo de la ornitología, donde la conducta defensiva de un grupo de pequeños pájaros consiste en el atosigamiento continuado a un enemigo más grande, con frecuencia un ave rapaz. Estos comportamientos en la naturaleza terminan frecuentemente, o bien con la huida, o con la muerte del animal acosado por varios otros.

En castellano se habla de **acoso moral**, aunque esta traducción no está exenta de polémica, pudiendo confundirse con «estar bajo o alto de moral» de ahí que estudiosos españoles, prefieran denominarlo **«acoso psicológico»**.

El protocolo es una medida de prevención del acoso, y esta es una conducta que se debe considerar como un riesgo psicosocial en el trabajo cuya exposición puede ocasionar daños a la salud de las personas que lo padecen.

La finalidad es, por tanto, evitar el riesgo de acoso mediante la detección temprana de los factores psicosociales u organizativos que puedan generarlo y la adopción de medidas preventivas y correctoras apropiadas que se basen en el ejercicio correcto de la autoridad, la protección de los estándares éticos y morales de la organización y la salvaguarda de los derechos de las personas trabajadoras.

También el acoso moral puede ser una conducta constitutiva de delito. El Art. 173 del Código Penal establece que “el que infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral, será castigado con la pena de prisión de seis meses a dos años” y señala a continuación que “con la misma pena serán castigados los que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcionarial y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima”.

En el ámbito de la legislación laboral también contamos con una definición legal del acoso moral en términos más amplios, pero solo parcialmente referida al acoso que tiene un móvil discriminatorio ya que en estos casos las normas derivan de las directivas europeas sobre igualdad de trato.

En concreto el Art. 28.1.d) de la Ley 62/2003 define el acoso como “toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo”.

Para tratar de concretar más este concepto puede también hacerse uso de los criterios establecidos por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el Criterio Técnico 69/2009¹ en el que se clasifican las conductas de acoso en el abuso del poder de dirección y las conductas vejatorias y se establecen las notas definitorias fundamentales, y la Nota Técnica de Prevención (NTP) del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene:

- **NTP 476:** el hostigamiento psicológico en el trabajo: mobbing
- **NTP 854:** acoso psicológico en el trabajo: definición. En la actualidad, coexisten distintas definiciones del concepto “acoso psicológico en el trabajo (APT) o mobbing”. La falta de homogeneidad de las mismas, así como la ambigüedad de algunos conceptos descritos puede inducir a errores de interpretación que no permiten una correcta delimitación del problema. Por ello, se presenta una definición operativa de APT desde el marco técnico de la Prevención de Riesgos Laborales, elaborada por este grupo de trabajo, con el objeto de facilitar un marco conceptual que permita al especialista identificar y discriminar el acoso psicológico en el trabajo de otro tipo de situaciones. Esta NTP actualiza los conceptos de la NTP 476.
- **NTP 891:** procedimiento de solución autónoma de conflictos de violencia laboral (I). Esta NTP propone un procedimiento preventivo proactivo que sirva como marco de actuación eficaz frente a las situaciones de violencia en el trabajo. En esta primera parte se expone el alcance del procedimiento, el contexto de su aplicación y las características del mismo. Se pretende que el uso de esta herramienta sirva para guiar la actividad preventiva y afrontar de forma interna este tipo de riesgos, dado que actualmente parece existir un déficit en esta materia.
- **NTP 892:** procedimiento de solución autónoma de conflictos de violencia laboral (II). En esta segunda parte se describe secuencialmente el proceso de aplicación del procedimiento, se detallan los recursos necesarios para su aplicación y se dan unas recomendaciones para su uso. Esta guía de actuación es una aportación que

pretende ser útil en la gestión de los distintos tipos de riesgos y actos de violencia que pueden presentarse en el entorno laboral.

La definición finalmente adoptada de acoso psicológico en el trabajo como riesgo laboral es la siguiente: “Exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente aquella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica). Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud”.

Hay diversas maneras de clasificar el acoso laboral o mobbing, destacamos dos: según la posición jerárquica o según el objetivo.

1. Acoso laboral según la posición jerárquica

Dependiendo de la posición jerárquica, el mobbing puede ser:

1.1. Horizontal:

Este tipo de acoso se caracteriza porque el acosador/a y la víctima se encuentran en el mismo rango jerárquico. Es decir, que suele darse entre compañeros de trabajo, y las repercusiones a nivel psicológico para la víctima pueden ser devastadoras.

Las causas de este tipo de acoso laboral pueden ser muchas y variadas, aunque las más comunes son: para forzar a un trabajador/a a conformarse con determinadas normas, por enemistad, para atacar al más débil, por las diferencias con la víctima, o por falta de trabajo y el aburrimiento.

1.2. Vertical:

El acoso laboral vertical recibe este nombre porque o bien el acosador/a se encuentra en un nivel jerárquico superior a la víctima o se encuentra en un nivel inferior a ésta. Por tanto, existen dos clases de mobbing vertical: ascendente y descendente.

- **Ascendente:** Ocurre cuando un empleado/a de nivel jerárquico superior es atacado/a por uno/a o varios de sus subordinados/as
- **Descendente o bossing:** Ocurre cuando un empleado/a de nivel jerárquico inferior recibe acoso psicológico por parte de uno/a o varios/as empleados/as que ocupan posiciones superiores en la jerarquía de la empresa.

2. Acoso laboral según el objetivo

En función de los objetivos que el hostigador/a pretenda conseguir con el mobbing, este puede clasificarse de la siguiente manera:

2.1. Estratégico

Este es un tipo de acoso descendente o “institucional”. Se caracteriza porque el mobbing forma parte de la estrategia de la empresa, y el objetivo suele ser que el acosado/a rescinda su contrato de forma voluntaria. De esta manera, la empresa no tiene que pagarle la indemnización que le correspondería por despido improcedente.

2.2. De dirección o gestión

Este tipo de mobbing es llevado a cabo por la dirección de la organización, generalmente por varios motivos: para prescindir de un trabajador/a poco sumiso, para llegar a

situaciones de esclavismo laboral o para acabar con un trabajador/a que no se ajusta a las expectativas del jefe (por ejemplo, por estar demasiado capacitado o para dejarle en evidencia).

Además, este tipo de acoso laboral puede realizarse para maximizar la productividad de la empresa a través del miedo, empleando amenazas reiteradas de despido en caso de no cumplir los objetivos laborales.

2.3. Mobbing perverso

El acoso laboral perverso hace referencia a un tipo de mobbing que no tiene un objetivo laboral, sino que las causas se encuentran en la personalidad manipulativa y hostigadora del acosador/a. Es un tipo de mobbing muy perjudicial porque las causas que producen el acoso no pueden solucionarse implantando otras dinámicas de trabajo mientras la persona que acosa siga en la organización o no sea reeducada.

Este tipo de acosador suele llevar a cabo el mobbing frente a la víctima, sin testigos. Es muy seductor y rápidamente consigue la confianza de los demás. Es habitual que el mobbing perverso sea un mobbing horizontal o ascendente.

2.4. Mobbing disciplinario

Este tipo de mobbing se emplea para que la persona acosada entienda que debe “entrar en el molde”, porque si no lo hace será castigada. Pero con este tipo de acoso no solo se infunde miedo en las víctimas, sino que también advierte a los demás compañeros de lo que podría sucederles de actuar así, creando un clima laboral en el que nadie se atreve a llevar la contraria al superior.

También se emplea en contra de esas personas que tienen muchas bajas laborales, mujeres embarazadas, y todos aquellos que denuncian el fraude de la institución.

Acoso sexual o por razón de sexo

El Código de Conducta sobre medidas para combatir el acoso sexual, de conformidad con la Resolución del Consejo de Ministros de 20 de mayo de 1990, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo (90/C167/02) define el acoso sexual como:

“La conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo. Esto puede incluir comportamientos físicos, verbales o no verbales indeseados (...) La atención sexual se convierte en acoso sexual si continúa una vez que la persona objeto de la misma ha indicado claramente que la considera ofensiva, si bien un único incidente de acoso puede constituir acoso sexual si es lo suficientemente grave.”

Esto es lo que distingue el acoso sexual del comportamiento amistoso”.

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, facilita una definición diferenciada de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

En ambos casos se trata de un comportamiento que tiene el propósito de atentar contra la dignidad de una persona y crear un entorno intimidatorio, degradante y ofensivo. La

distinción entre uno y otro estriba en que, en el primero, el comportamiento tiene una naturaleza sexual y, en el segundo, el comportamiento se lleva a cabo en función del sexo de una persona.

Así, en su Artículo 7, apartado 1, dispone que:

“Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, ...”

Por su parte, y de conformidad con el Apartado 2 del Artículo 7, la definición de acoso por razón de sexo es la siguiente:

“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.”

De las definiciones anteriores se extraen elementos comunes y claves para **detectar el acoso**:

Comportamiento no deseado por parte de quien lo sufre: en una situación de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, la persona acosada es objeto de conductas no deseadas. Cuando se hace referencia a conductas no deseadas se entiende que la persona no busca ni tampoco inicia esta acción y, además, considera este hecho como indeseable.

Comportamiento que implica connotaciones sexuales o de naturaleza sexual y/o sexista:

este tipo de conductas, que pueden ser verbales, no verbales o físicas, incluyen un amplio espectro de ejemplos que van desde acciones aparentemente inofensivas tales como bromas, comentarios groseros o denigrantes sobre la apariencia física de una persona, hasta acciones que se pueden considerar graves y que llegan incluso a ser consideradas delito penal, como obligar a alguien a mantener relaciones sexuales.

Comportamiento que atenta contra la dignidad de una persona o crea un entorno de intimidación, hostil, ofensivo, degradante o humillante hacia las mismas:

este tipo de entornos tienen siempre consecuencias negativas para quien los sufre. Surgen cuando existe una persistencia en las conductas, lo cual no implica que, si se dan comportamientos aislados lo suficientemente graves, también deban ser considerados como acoso.

Formas de acoso sexual y de acoso por razón de sexo

Tanto en el ámbito de la teoría de género, como en la normativa jurídica y la jurisprudencia, se distinguen diversas formas de acoso que se han clasificado atendiendo a dos criterios:

- El grado de autoridad jerárquica o relación de poder de quien ejerce el acoso sobre la persona acosada, o del ambiente creado en torno a ella.
- La cuantificación del acoso y la percepción de quien lo describe, señala o denuncia.

Así nos encontramos con:

A. ACOSO SEXUAL - CHANTAJE SEXUAL (*quid pro quo*):

la persona acosada es forzada a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales de quien le acosa o perder ciertos beneficios o condiciones en el trabajo, como, por ejemplo, la posibilidad de promocionarse, el acceso a la formación, el aumento salarial, la posibilidad de traslado, etc. (incorpora el chantaje sexual).

Este tipo de acoso implica abuso de autoridad, por lo que quienes acosan tienen la posibilidad de actuar sobre las condiciones laborales de la persona acosada (toda persona jerárquicamente superior) Por ello se le denomina también “acoso vertical”.

Como ejemplo pueden constituir acoso sexual los siguientes comportamientos:

- a. Observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso.
- b. Invitaciones impúdicas o comprometedoras.
- c. Uso de imágenes o posters pornográficos en los lugares y herramientas de trabajo.
- d. Gestos obscenos.
- e. Contacto físico innecesario, rozamientos.
- f. Observación clandestina de personas en lugares reservados, como los servicios o vestuarios.
- g. Demandas de favores sexuales acompañados o no de promesas explícitas o implícitas de trato preferencial o de amenazas en caso de no acceder a dicho requerimiento (chantaje sexual, *quid pro quo* o de intercambio).
- h. Agresiones físicas y/o relaciones sexuales no consentidas

B. ACOSO SEXISTA - ACOSO AMBIENTAL:

constituye acoso sexista o acoso por razón de sexo “*toda conducta gestual, verbal, comportamiento o actitud, realizada tanto por superiores jerárquicos, como por compañeros o compañeras o inferiores jerárquicos, que tiene relación o como causa los estereotipos de género, que atenta por su repetición o sistematización contra la dignidad y la integridad física o psíquica de una persona, que se producen en el marco de organización y dirección empresarial, degradando las condiciones de trabajo de la víctima y pudiendo poner en peligro su empleo, en especial, cuando estas actuaciones se encuentren relacionadas con las situaciones de maternidad, paternidad o de asunción de otros cuidados familiares*”.

Entre otros comportamientos, pueden constituir conductas acosadoras:

- a. Las descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo.

- b. Los comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología o la opción sexual.
- c. Impartir órdenes contradictorias y por tanto imposibles de cumplir simultáneamente.
- d. Impartir órdenes vejatorias.
- e. Actitudes que comporten vigilancia extrema y continua.
- f. Orden de aislar e incomunicar a una persona.
- g. La agresión física.

En función del tipo de vínculo que exista entre la persona acosadora y la persona acosada:

- ✓ **Acoso horizontal:** entre compañeros/as
- ✓ **Acoso vertical descendiente:** mando - subordinado/a
- ✓ **Acoso vertical ascendiente:** subordinado/a – mando

La consideración de acoso por razón de sexo siempre exige una pauta de repetición y acumulación sistemática de conductas ofensivas. Las acciones deben ser realizadas de forma continua y sistemática.

Según la gravedad de la situación de acoso

En todo procedimiento de prevención y actuación para la eliminación del acoso sexual y del acoso por razón de sexo es imprescindible tipificar claramente la escala de gravedad de acoso al que una persona puede estar sometida, acotando así lo que define a cada caso particular.

Leve	Grave	Muy Grave
<p>Se corresponde con expresiones verbales públicas, vejatorias para la persona acosada (chistes de contenido sexual, piropos/comentarios sexuales sobre las personas trabajadoras, pedir reiteradamente citas, acercamientos excesivos y miradas insinuantes, junto a aproximaciones no consentidas).</p>	<p>Se asocia a situaciones en las que se produce una interacción verbal directa con alto contenido sexual (preguntas sobre la vida sexual, insinuaciones sexuales, pedir abiertamente relaciones sexuales, o presionar después de la ruptura sentimental con un compañero o una compañera) y contactos físicos no permitidos por la persona acosada.</p>	<p>Se corresponde con situaciones en las que se producen contactos físicos no deseados y presión verbal directa, tales como abrazos y besos no deseados, tocamientos, pellizcos, acorralamientos, presiones para obtener relaciones sexuales a cambio de mejoras o amenazas, actos sexuales bajo presión de despido, asalto sexual, etc.</p>

Personas implicadas en el acoso

Quién realiza el acoso

El fin último del **acosador o acosadora laboral** es el "asesinato psicológico" de la víctima, y el motivo principal encubrir la propia mediocridad, todo ello debido al miedo y la inseguridad que experimentan los/as acosadores/as hacia sus propias carreras profesionales. De este modo se puede desviar la atención o desvirtuar las situaciones de riesgo para ellos/as, haciendo de las víctimas verdaderos chivos expiatorios de las organizaciones. La mera presencia de la víctima en el lugar de trabajo desencadena, debido a sus características diferenciales, una serie de reacciones inconscientes, causadas por los problemas psicológicos previos que presentan los/as hostigadores/as. En otras ocasiones, el temor procede de la amenaza que supone para éstos/as el conocimiento por parte de la víctima de situaciones irregulares, ilegales o de fraudes.

Los agentes tóxicos del acoso son en la mayoría de los casos los superiores o jefes, apoyados a menudo por "esbirros" o "sicarios". También hay muchos acosadores entre los propios compañeros de la víctima, y se calcula que, en un 4 % de casos, el mobbing es de tipo ascendente, es decir, del subordinado al superior.

Es frecuente la actuación de los/as acosadores/as en grupos o bandas de acoso, y los actos de hostigamiento, al ser practicados entre todos muchos/as es más difícil de probar.

La exposición a estas conductas de hostigamiento reales y observables no es algo casual sino plenamente causal o intencional puesto que quien acosa intenta, con mayor o menor consciencia de ello, un daño o perjuicio para quien resulta ser el blanco de esos ataques, muy especialmente el amilanamiento y la quiebra de su resistencia psicológica a medio plazo. Todo proceso de acoso psicológico en el trabajo tiene como objetivo intimidar, reducir, aplanar, apocar, amedrentar y consumir emocional e intelectualmente a la víctima, con vistas a anularla, someterla o eliminarla de la organización, que es el medio a través del cual el acosador canaliza y satisface una serie de impulsos y tendencias psicopáticas.

El Instituto de la Mujer en un documento del año 2006 titulado "El acoso sexual a las mujeres en el ámbito laboral: resumen de resultados", evidenció un **perfil de las personas que realizan el acoso sexual o acoso por razón de sexo**:

Son generalmente personas de trato aparentemente normales en el entorno laboral que, sin embargo, no ven a quienes acosan como compañeras o compañeros de igual valor, intentando demostrar su poder y afirmar su superioridad.

No existe un único perfil de persona acosadora, pero sí se les atribuyen ciertos patrones de comportamiento que se repiten con asiduidad pudiéndose extraer ciertos rasgos comunes:

a. Suele tratarse de personas casadas o con pareja estable, con hijas e hijos, que utilizan como argumento el mal funcionamiento de su vida en pareja.

- b. Suelen ocupar un cargo superior a la persona acosada, contando con el respaldo de la dirección de la organización.
- c. Muestran, normalmente, un carácter frío, carente de empatía y se creen invulnerables.
- d. No aceptan un 'no' por respuesta y pueden actuar de forma vengativa, si no consiguen lo que quieren.
- e. Presentan cierto carácter infantil y caprichoso.
- f. Son sexistas, no consideran a la otra persona como igual, por lo que no la valoran.
- g. Son conscientes de estar infringiendo un daño a la otra persona; **saben que se trata de una conducta ilícita o reprochable, aunque no en todos los casos lo entienden exactamente como acoso sexual o acoso por razón de sexo.**
- h. Su conducta de acoso no tiene por qué ser un hecho aislado, sino que se puede repetir con otras personas a lo largo del tiempo.

Pero estos perfiles están evolucionando continuamente y no son infalibles.

Quien sufre el acoso

Personas que tienen mayor probabilidad de ser envidiadas por sus características personales, sociales o familiares (por su éxito social, su buena fama, inteligencia, apariencia física).

El mobbing suele afectar a trabajadores perfectamente válidos y capaces, bien valorados y creativos. Muy frecuentemente se trata de adultos reconocidos por sus cualidades, de forma que suelen estar, paradójicamente, entre los mejores de la organización.

En otros casos se debe a haberse resistido la víctima a participar, colaborar o a "mirar a otro lado" mientras se producían "enjuagues", es decir, por aquello que conocen o han presenciado.

Otro perfil es el de aquellos que presentan un exceso de ingenuidad y buena fe y que no saben hacer frente desde el principio a aquellos que pretenden manipularlos o perjudicarlos.

También se elige a la víctima debido a su "juventud", orientación sexual, ideología política, religión, procedencia geográfica, etc.

Es muy frecuente que se seleccione a las víctimas entre personas que presenten un factor de mayor vulnerabilidad personal, familiar o social (inmigrantes, discapacitados, enfermos, víctimas de violencia doméstica, mujeres u hombres atractivos...). En estos casos la posibilidad de hacer frente a los acosadores disminuye, viéndose facilitada la impunidad de estos.

Personas con algún tipo de diversidad funcional: síndrome de Down, retraso mental, autismo, síndrome de Asperger, etc.

Reclamar el reconocimiento de las mujeres, forma parte del camino trazado hacia la igualdad, pero en un sistema prioritariamente organizado y dirigido por hombres como es, habitualmente el de la empresa, desafiar las relaciones de subordinación establecidas tiene a veces un coste.

Algunas de estas maneras de organizar y gestionar el trabajo y las entidades, ancladas en estereotipos de género dan soporte, en muchos casos, a la violencia y, en este caso particular, al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

De lo dicho anteriormente, podemos inferir, sin ninguna dificultad, que lo que busca toda actuación de acoso es la anulación de la otra persona y no necesariamente en términos físicos, sino también –y de forma prioritaria– la anulación identitaria. Se trata de un fenómeno del que nadie está a salvo. Cualquier persona puede estar afectada por una situación de acoso sexual o acoso por razón de sexo, aunque se da en mayor medida entre las mujeres.

Quien presencia el acoso.

Cualquier persona de la empresa que observe que alguien actúa de alguna de las siguientes maneras:

Actitudes que intentan impedir que la víctima se exprese:

- El superior jerárquico no permite que se exprese la víctima.
- Se le interrumpe constantemente.
- Los compañeros no le dejan expresarse.
- Sus compañeros le gritan, le recriminan.
- Critican el trabajo de la víctima.
- Critican su vida privada.
- Aterrorizan a la víctima con llamadas telefónicas.
- Le amenazan verbalmente.
- Le amenazan por escrito.
- Evitan todo contacto visual...
- Ignoran su presencia, dirigiéndose exclusivamente a otros.

Descrédito de la víctima frente a sus compañeros

- Murmurar o calumniarle.
- Lanzar rumores sobre ella.
- Ridiculizar o reírse de ella.
- Intentar que parezca una enferma mental.
- Intentar que se someta a un examen psiquiátrico.
- Burlarse de sus dolencias o minusvalías.
- Imitar las maneras, la voz, los gestos de la víctima para ridiculizarle.
- Criticar sus convicciones políticas o sus creencias religiosas.
- Burlarse de su vida privada.
- Reírse de sus orígenes, de su nacionalidad.
- Darle trabajos humillantes.

- Comentar el trabajo de la víctima de manera malintencionada.
- Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la víctima.
- Injuriarle con términos obscenos o degradantes.

Aislamiento de la víctima

- No hablarle.
- No dejarle que hable.
- Designarle un puesto de trabajo que le aleje y le aisle de sus compañeros.
- Prohibir a sus compañeros que le dirijan la palabra.
- Negar la presencia física de la víctima.

Desacreditar el trabajo de la víctima

- No confiarle ninguna tarea.
- Privarle de toda ocupación y vigilar que no pueda encontrar ninguna.
- Exigirle tareas totalmente absurdas o inútiles.
- Darle tareas muy inferiores a sus competencias.
- Darle incesantemente tareas nuevas.
- Hacerle realizar trabajos humillantes.
- Darle tareas muy superiores a sus competencias, para evidenciar su incompetencia.

Comprometer la salud de la víctima

- Exigirle trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.
- Amenazarle físicamente.
- Agredirle físicamente, pero sin gravedad, a modo de advertencia.
- Agredirle físicamente.
- Ocasionalmente gastos a la víctima para perjudicarle.
- Ocasionalmente desperfectos en su domicilio o en su puesto de trabajo.

Se convierte en **testigo** de una situación que debe denunciar o solicitar que se investigue.

El ámbito de trabajo más cercano juega un papel clave en el surgimiento, mantenimiento, protección, apoyo y denuncia de las situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Si a la violencia, a la anulación, a la pérdida de identidad se suma la falta de apoyo por parte de las redes más cercanas, sometemos a las personas que sufren acoso a una presión todavía mayor. Parece claro que el impacto que produce en la vida de una persona el acoso laboral o sexual en el trabajo –como elemento gravemente estresante– desborda e inunda otros ámbitos de la vida, y consecuentemente no se limita a lo estrictamente laboral.

Es esencial en los casos de acoso sexual el resto de las personas se posicionen claramente en contra, sin volver la cara para que se pueda parar de manera inmediata, minimizando así las secuelas para las personas y para las organizaciones.

Consecuencias del acoso.

Hay ocasiones, por ejemplo, en el acoso laboral perverso, en el que el acosador/a no se da cuenta de lo perjudicial que esta situación puede ser para la víctima. “Era solo una broma” o “no es para tanto”, dicen. Sin embargo, las **consecuencias del mobbing laboral**, en todas sus variantes, pueden llegar a afectar al acosado/a de diversas maneras:

- **Consecuencias psicológicas:** el acoso laboral deteriora lenta e inexorablemente la fortaleza mental de la víctima. Entre los efectos más comunes están la ansiedad, estrés, depresión, baja autoestima, aislamiento, sentimiento de culpa, etc.
- **Consecuencias sobre la salud:** los efectos del acoso laboral también se dejan ver en el plano físico. La víctima puede sufrir problemas de migrañas, dolores gastro-intestinales, náuseas, trastornos del sueño. Incluso, en los casos más graves podría provocar trastornos del sistema nervioso, problemas en el metabolismo o deficiencias en el sistema inmunológico.
- **Consecuencias sociales:** es frecuente que las víctimas de acoso laboral se aíslen en su propio mundo y abandonen su vida social. Dejan de ver a amigos, ya no frecuentan los sitios a los que solían ir antes. En caso de producirse, sus interacciones sociales son más esporádicas y con menor nivel de profundidad.
- **Consecuencias familiares:** el propio entorno familiar puede ser otra víctima del acoso laboral. Normalmente la persona que sufre esta situación no se la cuenta a sus seres queridos o a sus más allegados. Al contrario, la interioriza, entrando progresivamente en una dinámica negativa que afecta a la vida familiar. Se traduce en un comportamiento más retraído, cambios de humor repentinos, pérdida del apetito sexual, etc.
- **Consecuencias laborales:** el acoso en el trabajo es susceptible de hacer que la persona abandone su empleo. Pero, además, también puede condicionarle a la hora de integrarse en otro puesto de trabajo.

Cuando hablamos del acoso sexual o por razón de sexo no nos alejamos mucho de los efectos demoledores que se pueden dar, entre los efectos más comunes se encuentran:

- Inseguridad o inquietud en el trabajo.
- Sentimiento de estar en un entorno intimidatorio.
- Sentimiento de ser tratadas y tratados como objetos sexuales.
- Tensión en el trabajo y miedo a determinadas situaciones y a quien les acosa.
- Sentimiento de impotencia ante su situación y ante la humillación que sienten.
- Sentimiento de culpabilidad.
- Desarrollo de estrés tanto físico como emocional. Absentismo
- Dificultad en hacer público el acoso que están sufriendo.
- La calidad de vida de la persona acosada se deteriora y lo que comienza en el ámbito laboral, acaba generando consecuencias en el ámbito de la vida privada.

- Además, en muchas ocasiones, cuando la víctima de acoso no accede a las peticiones requeridas, su promoción profesional se ve condicionada.

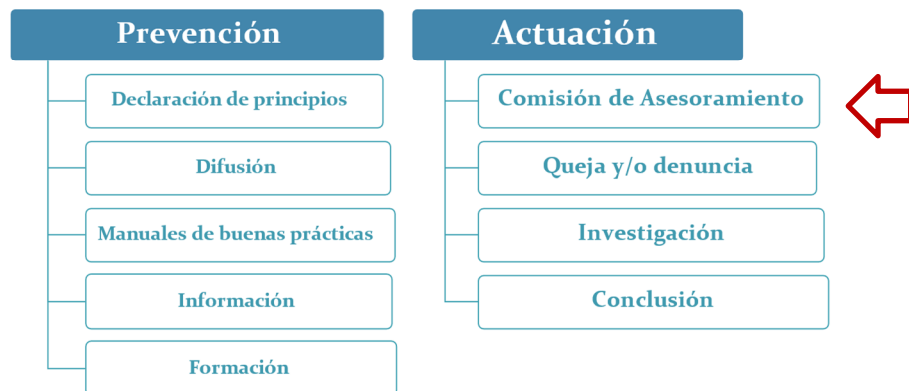
Hasta se pueden vincular los tipos de acoso y lo que en un primer momento ha comenzado como acoso sexual al final puede llegar a convertirse también en un caso de acoso laboral (“*mobbing*”).

TRAMOSA

Prevención y actuación en caso de acoso.

Objetivo: facilitar información y orientaciones para conocer y entender qué es el acoso, laboral, sexual y por razón de sexo, cómo prevenirlo y cuáles son las protecciones y respuestas en el ámbito de la empresa.

Alcance : personal de la empresa, proveedores, becarios/as, personas en prácticas, consultores/as, subcontratados/as , ETT, y otros contactos profesionales que se desarrollen en todo lugar de trabajo y momento en el cual, las personas se encuentren por motivos laborales.



➡ La Comisión de Asesoramiento, es una manera de nombrar al equipo de profesionales externos e internos que actúan en los procesos de denuncia e investigación de la empresa.

Prevención

Dentro de las **medidas de prevención** podemos realizar:

1. Declaración de principios:

Dónde recoger el compromiso de la dirección y toda la plantilla con la erradicación del acoso y la defensa de la dignidad de las personas que trabajan en la organización.

*“Toda la plantilla de **TRAMOSA** 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, subcontratados/ as, etc.) con respeto.*

*De acuerdo con estos principios, **TRAMOSA**, declara que el acoso laboral, sexual o por razón de sexo, no será permitido ni tolerado bajo ningún concepto. No deben ser ignorados. Y serán sancionados con contundencia.*

*Para conseguir este propósito **TRAMOSA**, 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 son o puedan resultar un hostigamiento psicológico para cualquier persona trabajadora, ya sea por un superior o por un compañero o compañera.*
- *Evitando acciones, comportamientos o actitudes de naturaleza sexual, con connotaciones sexuales, o motivadas por razón del sexo de una persona, que son o puedan resultar ofensivas, humillantes, degradantes, molestas, hostiles o intimidatorias para alguien.*
- *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, SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO”: no ignorándolos, no tolerándolos, no dejando que se repitan o se agraven, poniéndolos en conocimiento y pidiendo apoyo a las personas adecuadas, prestando apoyo a aquellas personas que los puedan estar sufriendo.*

Además, **TRAMOSA** se compromete a:

- *Difundir el procedimiento interno y facilitar oportunidades de información y formación para 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.*
- *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 por la dirección.

2. Difusión:

Dar a conocer por los cauces que se establezcan, a las personas trabajadoras, el rechazo ante cualquier forma de acoso, por ejemplo, en las sesiones de “On-Boarding” y Web de la compañía.

3. Manuales de buenas prácticas:

Donde se recogen buenas praxis en materia de prevención de riesgos laborales e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa, documentado con el diagnóstico de la realidad psicosocial de la empresa y con el diagnóstico de situación del plan de igualdad.

4. Información:

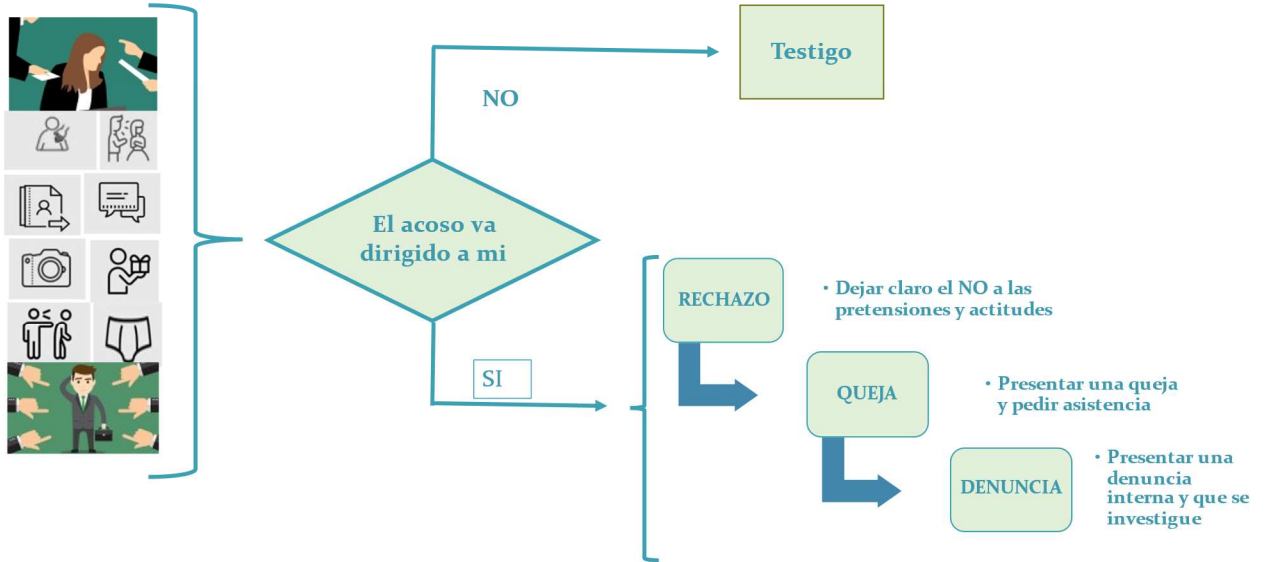
Facilitar a la plantilla información sobre las conductas que se consideran acoso laboral, sexual y por razón de sexo, y las consecuencias de esos comportamientos.

5. Formación:

Es necesario que las personas que intervienen en el protocolo estén debidamente formadas en la gestión de los riesgos psicosociales, igualdad y en particular en el tratamiento de las conductas de acoso.

Actuación

¿Cómo actuar en caso de acoso laboral, sexual o acoso por razón de sexo?

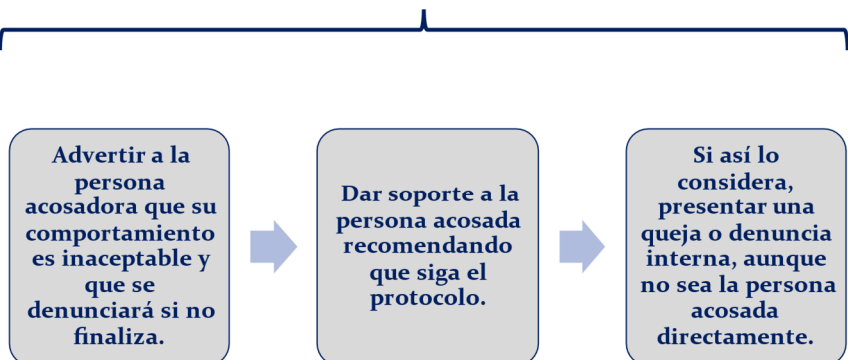


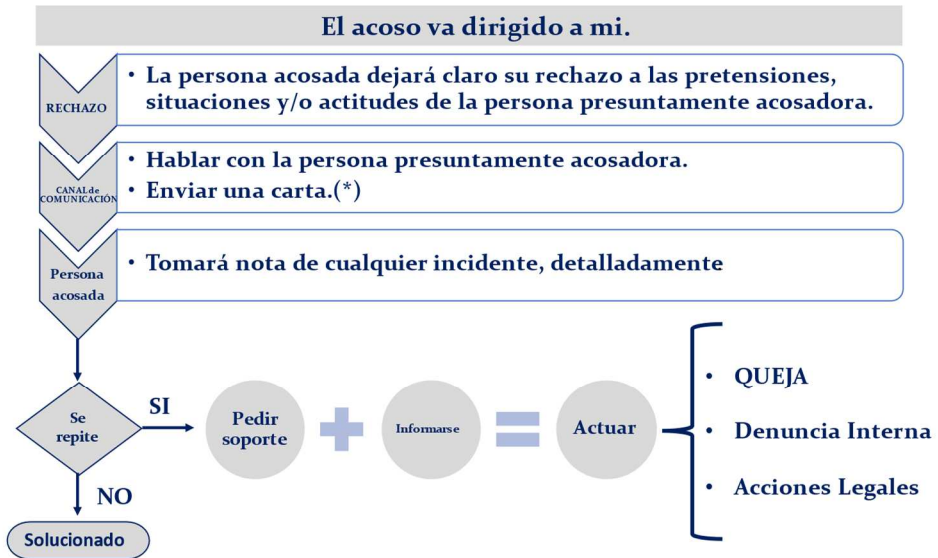
TRAMOSA



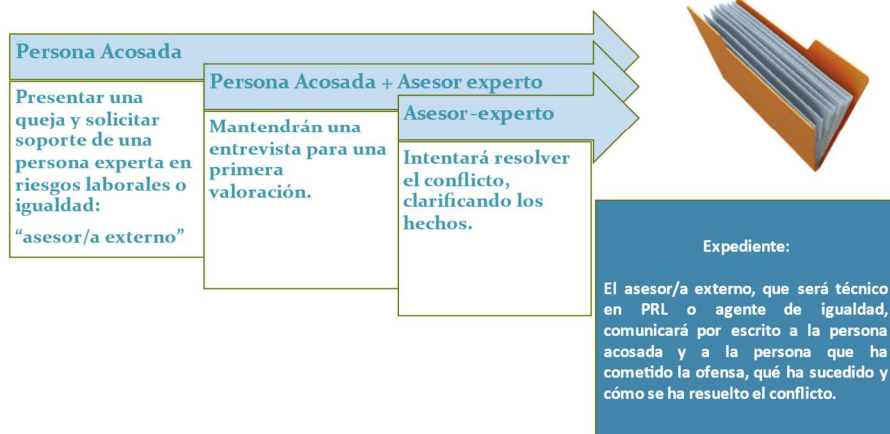
OBSERVAR un caso de acoso laboral, sexual y/o por razón de sexo.

Testigo



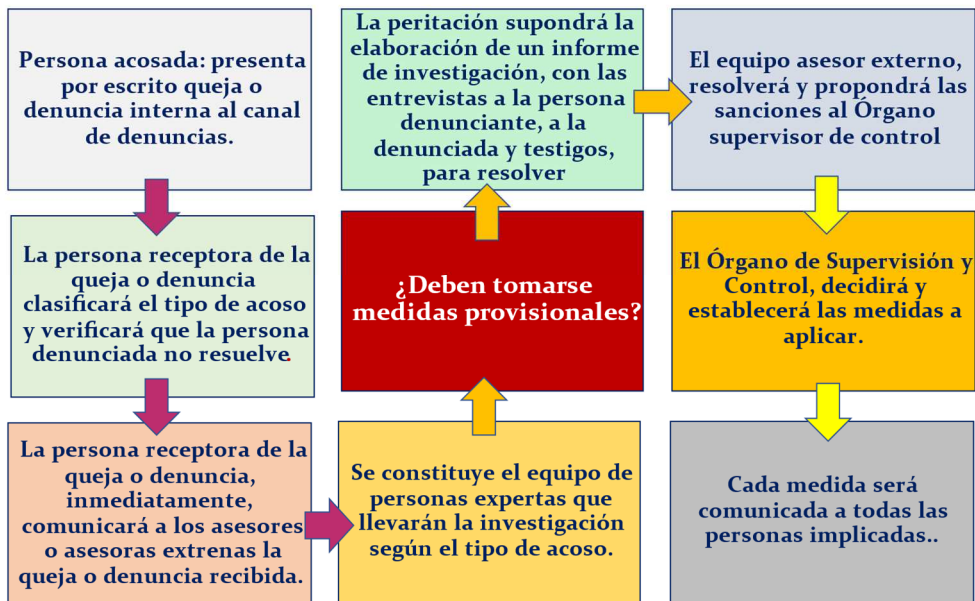


Procedimiento informal: QUEJA.



Procedimiento formal: DENUNCIA INTERNA.

TRAMOSA



Acciones legales.



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, vía interna.

Siempre que los hechos sean susceptibles de constituir un delito: debe acudir a la vía penal, el artículo 173,1 del Código Penal establece penas de 6 meses a 2 años de prisión para este tipo. También es posible pedir una indemnización por daños y perjuicios. de delitos

Y el acoso sexual se produce cuando una persona se aprovecha de una relación laboral, docente o de prestación de servicios para solicitar favores sexuales a otra que esta en el mismo ámbito, causando en la víctima una situación objetiva y gravemente hostil, humillante e intimidatoria. Este delito se encuentra tipificado en el código penal, art. 184 y, debe acudir a la vía penal, en este supuesto es importante buscar asesoramiento legal especializado.

Procedimiento:

Si, a pesar de haber aplicado las medidas preventivas en el desarrollo habitual de la actividad laboral, surgiera alguna situación de presunto o evidente, caso de **acoso laboral, sexual o por razón de sexo**, se dispone de un procedimiento de actuación con los recursos humanos y técnicos que garanticen los derechos de todas las **personas intervinientes**.

Para el tratamiento de las “investigaciones” relacionadas con casos de acoso laboral, sexual o por razón de sexo, es preciso que desde la empresa se proporcione un **mecanismo confidencial** de recogida de las quejas o denuncias y se establecerá qué personas van a desarrollar **las labores de apoyo, asesoramiento e investigación de esas quejas o denuncias**.

Para presentar una Queja/Denuncia, la persona interesada deberá de comunicarlo , por escrito, mediante el canal establecido por la empresa.



TRAMOSA

El canal de denuncias va a ser gestionado (órgano instructor-tramitador) por la empresa asesora DeCV & Partners, S.L.

La denuncia se puede hacer llegar al órgano tramitador de dos maneras:

- Por correo ordinario a la siguiente dirección:

De CV & Partners, S.L.
Canal de Denuncias
Avenida de Brasil, 6, 1ª
28020 MADRID

- Por correo electrónico, en la siguiente dirección:
lhidalgo@decvpartners.com
1. DE CV & PARTNERS, S.L. procederá a su registro, abriendo un expediente e identificándola por una referencia, garantizándose el cumplimiento de lo previsto en la normativa de protección de datos personales.

DE CV & PARTNERS, S.L podrá:
 - Rechazar la denuncia y, por tanto, proceder a su archivo, bien porque la conducta denunciada no presenta indicios de ser contraria a la legalidad vigente o a los principios éticos de TRAMOSA.
 - Admitir a trámite la denuncia, por cumplir con los requisitos formales y recoger indicios de que la conducta denunciada es contraria a la ley o a los principios éticos de TRAMOSA
 2. En el caso de que la denuncia sea admitida a trámite, DE CV & PARTNERS, S.L se pondrá en contacto con el experto en riesgos laborales o agente de igualdad. Este experto es el responsable de llevar a cabo la investigación, a lo largo de la misma comunicará al denunciante/s y denunciado/s y los hechos.
 3. Una vez que se haya concluido todo el proceso anterior, se le pasará el informe al ORGANO DE SUPERVISIÓN Y CONTROL, el cual tomará la decisión final pertinente.

Es recomendable establecer cauces diferentes a los utilizados habitualmente para otros problemas de relaciones laborales ya que, en la mayoría de los casos, éstas deben dirigirse a la persona superior inmediata, y ello puede incomodar a la víctima.

Los procedimientos serán ágiles y rápidos en su desarrollo y desenlace sin que estas características le quiten rigor, con ello se quiere que, en la medida de lo posible, estas situaciones perturben lo menos el desarrollo habitual del trabajo.

Se garantizará en todo momento la confidencialidad de las investigaciones que se realicen con motivo de una queja y/o denuncia, así como la privacidad de las personas a lo largo del proceso.

PASOS A SEGUIR

Se iniciará el procedimiento si existe una sospecha de acoso en el trabajo, aunque la persona presuntamente acosada presente una denuncia ante la Inspección de Trabajo o ante los órganos judiciales competentes.

Entendemos por sospecha de acoso las conjeturas fundadas en apariencia o viso de verdad de que una persona empleada de esta empresa está sufriendo acoso en su ámbito laboral, en los términos que se han indicado en este documento.

1. PRESENTACIÓN DE QUEJAS y/o DENUNCIAS

Todo trabajador o trabajadora incluida en el ámbito de aplicación del presente protocolo, que se considere víctima de acoso, o cualquier otra persona que tenga conocimiento de situaciones acosadoras podrá presentar queja o denuncia escrita a través del CANAL DE DENUNCIAS.

1.1. PROCEDIMIENTO INFORMAL

En los supuestos en que las actuaciones de acoso sean calificables de leves, los expertos o expertas en acoso iniciarán un procedimiento confidencial y rápido de confirmación de la veracidad de la denuncia, pudiendo para ello acceder a cualquier lugar de la empresa y en cualquier momento y recabar las declaraciones de quien considere necesario.

Una vez convencida de la existencia de indicios que doten de veracidad la denuncia presentada, entrará en contacto de forma confidencial, con la persona denunciada, sola o en compañía de la persona denunciante (si ésta así lo decide) para manifestarle la existencia de una queja sobre su conducta.

La persona denunciada podrá ofrecer las explicaciones que considere convenientes.

En este procedimiento informal de solución, la Asesoría Confidencial expondrá a la persona denunciada que su conducta no es deseada, que entorpece el desempeño de su trabajo y enrarece el ambiente laboral.

Ambas partes puede acudir a esta reunión acompañadas de personas de su confianza y elección que les haga sentir más cómodas y seguras.

El objetivo del procedimiento informal será resolver el problema extraoficialmente; en ocasiones, el hecho de manifestar al sujeto activo las consecuencias ofensivas e intimidatorias que se generan de su comportamiento es suficiente para que se solucione el problema.

Al final de este procedimiento, si la persona denunciante se considera satisfecha con el resultado el proceso finalizaría aquí. De no ser así, no estar conforme con el resultado o con la actitud de la persona denunciada podrá solicitar que se abra un procedimiento formal.

Del resultado del procedimiento informal la Asesoría Confidencial dará conocimiento inmediato a la dirección de la entidad.

1.2 PROCEDIMIENTO FORMAL

1.2.1. Inicio del proceso:

En algunos casos, por el tipo de relación laboral entre ambas partes o por tratarse de un acontecimiento suficientemente grave, es recomendable pasar directamente a un tratamiento formal del conflicto.

La comunicación de una denuncia siempre ha de ser por escrito y la misma se tendrá de forma nominativa, garantizando la confidencialidad en todo momento. En la **web** de la empresa, se presenta el documento **canal de denuncias** y los formularios para facilitar la elaboración de una denuncia

Se tendrán en cuenta los siguientes elementos:

Se establecerá un plazo máximo para la resolución de los hechos.

Evitar que la presunta víctima tenga que relatar los hechos varias veces, lo que aumenta la presión sobre ella.

Informar a la persona denunciada de la naturaleza de la denuncia y la posibilidad de rebatir los hechos.

Garantizar la confidencialidad de la información, incluso en el caso de que se aporten testigos.

Centrarse en los hechos denunciados.

Es importante que en aquellos casos en que la persona denunciante y la persona denunciada compartan espacios de trabajo o tengan una relación jerárquica de trabajo se establezcan las medidas pertinentes para prevenir el agravamiento del problema. Siempre que sea posible se podrá establecer un cambio de lugar de trabajo o de puesto de ocupación dando prioridad a la víctima para elegir.

1.3.2. Procedimiento.

Deberá dar notificación de la presentación de la denuncia lo más rápidamente posible a la persona denunciada.

Deberá además darle audiencia en presencia o no de la víctima a elección de esta última. Tanto una como otra podrán solicitar la presencia de otra u otras personas integrantes de los órganos de representación, o si se considera conveniente de otros u otras trabajadoras a efectos de configurar la prueba testifical.

Se intentará recabar toda la información con una única explicación de los hechos por parte de la víctima (salvo que resultase imprescindible establecer posteriores entrevistas para la resolución del caso), garantizando la confidencialidad y la agilidad en el trámite.

1.3.3. Conclusión del proceso. Aplicación de medidas disciplinarias.

Los expertos o expertas asignados como peritos o peritas de la investigación, elaborarán un informe sobre el caso de acoso investigado, en el que indicará las conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes o atenuantes observadas y se trasladará al Órgano de supervisión y control, proponiendo las medidas disciplinarias oportunas, el cual tomará la decisión final pertinente.

Se garantizará que no se produzcan represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso. Se tendrá especial cuidado en las declaraciones de terceros para que estas no sean malintencionadas ni fraudulentas y dolosas, y realizadas con el objetivo de causar un mal injustificado a la persona denunciada. Si se hubieran producido represalias o existido perjuicio para la víctima durante el acoso, ésta será restituida en las condiciones en que se encontraba antes del mismo.

Durante todos estos trámites se tendrá en cuenta:

A lo largo de todo el proceso, la persona acosada puede estar acompañada y asesorada por alguien de su confianza o por un abogado o abogada.

- En cualquier momento del proceso, la persona afectada puede pedir la reapertura del expediente y, si no está de acuerdo, que se proceda a su revisión.
- Así mismo, si lo considera oportuno, la persona afectada puede acudir por vía judicial, ya que el acoso laboral y el acoso sexual, están tipificados como **delito penal**.

Se garantizará que de ningún modo la persona que denuncia atestigua, o ayude en las investigaciones del acoso, será objeto de represalias.

Si el resultado del procedimiento concluye que los hechos son constitutivos de conducta calificada de acoso laboral o sexual, se actuará en conformidad con lo que dicta la Normativa Laboral al respecto de las calificaciones de sanciones.

De igual manera, si en el transcurso del procedimiento, se llega a la conclusión de que las declaraciones han resultado falsas, intencionadamente, no honestas y dolosas para el denunciado, serán igualmente constitutivas de falta laboral muy grave, dando lugar a la correspondiente actuación disciplinaria.

DOCUMENTOS:

TRAMOSA

Procedimiento de acoso.

Documento #1

Comunicación de RECHAZO

1. Nombre de la persona destinataria del mensaje de rechazo;
2. Descripción de los hechos; incluyendo detalles, fechas y hechos.
3. Descripción de los sentimientos que provocan la situación o comportamiento;
4. Petición clara y específica para que el comportamiento no se repita;
5. Nombre de la persona firmante del escrito.
6. Fecha del comunicado.



TRAMOSA

Procedimiento de acoso.

Documento #2

Queja

1. Fecha:
2. Datos de la persona que interpone la queja: (testigo o víctima)
 1. Nombre y apellidos.
 2. Cargo:
 3. Empresa:
 4. Centro de trabajo:
 5. Teléfono:
 6. E-mail:
3. Descripción de los hechos:
4. Descripción de los sentimientos que provocan la situación o comportamiento:



1. Fecha de presentación de la queja:
2. Fecha de intento de resolución:
3. Descripción del suceso:
4. Descripción de la resolución del problema.



1. Fecha de presentación de la denuncia:
2. Datos de la persona que denuncia:
 1. Nombre y apellidos:
 2. DNI o NIE:
 3. Cargo o puesto que ocupa en la empresa:
 4. Empresa:
 5. Centro de Trabajo:
3. Nombre, apellidos y posición que ocupa la persona presuntamente acosadora:
4. Detalles de los hechos que se consideran relevantes: fechas, lugares, frecuencia,...
5. Nombres y apellidos de posibles testigos.



1. Fecha de notificación:
Por la presente, le comunicamos que el personal designado para llevar a cabo la investigación, por parte de la empresa es:
2. Datos de la persona designada:
 1. Nombre y apellidos:
 2. Cargo o puesto que ocupa en la empresa:
 3. Empresa:
 4. Centro de Trabajo:
 5. Teléfono:
 6. E-mail:



Le comunicamos que a cualquier reunión en la que participe, en el proceso de Investigación, podrá acudir acompañado/a de alguna persona de su confianza y elección que le haga sentir más cómodo/a y seguro/a.

Nota: el investigador o investigadora será un experto en prevención de riesgos laborales o agente de igualdad externo a la empresa .

1. Fecha de la denuncia interna:
2. Fecha del informe de acoso:
3. Identificación de denunciante y denunciado/a
 1. Datos de la persona que denuncia:
 2. Datos de la persona presuntamente acosadora:
4. Información detallada sobre la entrevista realizada con la persona que presenta la denuncia interna:
 - Destacar si ha estado acompañado o no, y, en su caso por quién.
5. Información detallada de las entrevistas efectuadas a los posibles testigos
6. Información detallada sobre la entrevista realizada a la persona denunciada
 - Destacar si ha estado acompañado o no, y, en su caso por quién.
7. El informe debe acabar con una decisión, incluir una síntesis de los hechos y detallar las compensaciones o sanciones. Incorporará también a quien se ha entrevistado, que preguntas se han realizado y las conclusiones a las que ha llegado el investigador o la investigadora

