



Programa de Cumplimiento Normativo

Protocolo de prevención del acoso
laboral

Mayo 2023

CONTROL DE VERSIONES

Fecha	Versión	Elaborado por	Revisado por	Aprobado por	Notas
Diciembre de 2022	V1	OCN		CDG Comité Ejecutivo	
Mayo 2023	V1.1		OCN	CDG Comité Ejecutivo	

- ÍNDICE -

1. Introducción	4
2. Ámbito de aplicación	5
3. Principios generales orientadores del protocolo	5
4. Conceptos: definición de los tipos de acoso.....	8
5. Medidas de Prevención.....	9
6. Procedimiento de actuación.....	10
6.1. Inicio	10
6.2. Comisión Instructora	10
6.3. Procedimiento de instrucción.....	11
6.4. Resolución del procedimiento	12
7. Medidas de acompañamiento tras la resolución del procedimiento	12
8. Disposiciones finales.....	13

1. Introducción

El Partido Popular ha aprobado el presente Protocolo de prevención de acoso laboral en desarrollo de la Política de Relacionales Laborales del PCN, con el objetivo de evitar la comisión de conductas prohibidas constitutivas de acoso en el ámbito laboral. Este Protocolo define las actuaciones prohibidas de acoso en el seno del Partido Popular, detalla el procedimiento interno de denuncias y define las consecuencias derivadas de un incumplimiento del presente Protocolo por parte de la Persona Sujeta.

El pasado año 2022, el Código Penal sufrió una modificación operada por la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, cuya principal novedad a estos efectos es la ampliación del catálogo de delitos susceptibles de generar responsabilidad penal para la persona jurídica. Esta podrá ser responsable penalmente por los delitos contra la integridad moral previstos en el artículo 173.1 CP (específicamente, trato degradante, acoso laboral o *mobbing* y acoso inmobiliario) y por el delito de acoso sexual previsto en el artículo 184 CP.

Los valores y la cultura del Partido Popular velan por proteger los derechos fundamentales y la dignidad de las personas en el ámbito laboral y aboga por la igualdad de condiciones entre todas las Personas Sujetas. Por ello, es necesario que se adopte por parte de todos los miembros de la organización un compromiso de tolerancia y respeto para así crear un entorno laboral libre de todo tipo de acoso. Se considera inaceptable y está terminantemente prohibido realizar cualquier acto de discriminación y/o acoso que atente contra la dignidad de las personas.

El presente Protocolo está basado en la legislación y reglamentación vigentes y los principios y valores del Partido, con el que se pretende profundizar en las previsiones que contemplan las leyes cumpliendo con lo dispuesto en el art. 9 bis de la Ley Orgánica 6/2002, de 27 de junio, de Partidos Políticos.

En concreto, la Constitución Española de 1978 consagra en su título I los derechos y deberes fundamentales, constituyendo la dignidad de las personas, los derechos inviolables que les son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la Ley y a los derechos de los demás como fundamento del orden político y de la paz social.

El Estatuto de los Trabajadores, en su art. 4, establece, entre otros, como derecho de las personas trabajadoras, los siguientes:

"A no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleado, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta Ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicción, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como razón de lengua, dentro del Estado español.

(...) Tampoco podrán ser discriminados por razón de discapacidad, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

(...) A su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene (...)

(...) Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo".

El presente Protocolo se ha definido de forma que pueda ser de aplicación en intervenciones motivadas por cualquier situación de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, adoptándose las medidas convenientes en cada caso concreto.

Este Protocolo tiene como objetivo prevenir y, en su caso, erradicar toda clase de conductas constitutivas de acoso laboral y para ello se ha implantado un procedimiento de actuación para la prevención y tratamiento de las situaciones de acoso laboral, para ser más proactivos en la detección, identificación y evitación de situaciones de acoso. Se trata de un procedimiento interno para formular denuncias, garantizando la máxima confidencialidad en el tratamiento de la información y la independencia del órgano instructor.

2. Ámbito de aplicación

Son personas obligadas por el presente protocolo las Personas Sujetas, tal y como vienen definidas en la política de Aspectos Generales del PCN.

3. Principios generales orientadores del protocolo

- En el convencimiento de que toda persona tiene derecho a recibir un trato cortés, respetuoso y digno en el ámbito laboral, las Personas Sujetas se obligan en sus actuaciones a propiciar las garantías que faciliten aquél, con el fin de crear un entorno laboral exento de todo tipo de acoso.
- El presente Protocolo recoge y asume los valores del Partido Popular, puestos a disposición de todas las Personas Sujetas, y su vocación humanista con respecto a las personas que integran el Partido.
- De acuerdo con sus valores, el Partido Popular se compromete a crear, mantener y proteger un entorno laboral donde se respete la dignidad de las personas y de sus derechos como tal, sin distinción alguna con motivo de su raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, de acuerdo a las normas legales

establecidas, además de reconocer y garantizar el derecho de todas las Personas Sujetas a recibir dentro del entorno laboral un trato respetuoso y digno por parte de sus superiores, compañeros y/o colaboradores.

- El presente Protocolo persigue prevenir y erradicar las situaciones constitutivas de acoso, en todas sus modalidades, asumiendo el Partido su responsabilidad en orden a erradicar un entorno laboral en el que se produzcan conductas contrarias a la dignidad de las personas.
- A tal efecto, en este Protocolo se consideran tres (3) aspectos fundamentales:
 - La **sensibilización** de las Personas Sujetas respecto al acoso sexual y el acoso por razón sexo, para que todas las Personas Sujetas entiendan la importancia y colaboren en garantizar un entorno laboral libre de acoso.
 - La **prevención** del acoso mediante el establecimiento de medidas a través de las cuales se procure prevenir y evitar situaciones de acoso o susceptibles de constituirlo.
 - La **reacción** del Partido frente al acoso, estableciendo un Procedimiento interno de actuación para los casos en los que, aun tratando de prevenir dichas situaciones, se pudiera producir una denuncia por presunto acoso.
- Toda persona que considere que ha sido objeto de acoso tiene derecho a solicitar la aplicación del presente Protocolo, bien por sí misma o a través de sus representantes legales, vía denuncia enunciativa de los hechos constitutivos presuntamente de situación de acoso, en los términos que más adelante se dirán. Tras un análisis de la denuncia recibida y ante la presencia de indicios de existencia de dicha situación, se tomará la decisión de activar el Protocolo elaborado al efecto.
- El Partido Popular expondrá el presente protocolo en un lugar accesible por parte de todas las Personas Sujetas para su conocimiento, como puede ser la intranet del Partido Popular, e impartirá formación sobre el mismo a los empleados.
- Asimismo, las Personas Sujetas asumen el compromiso de promover que cualquier situación que pudiera constituir acoso sea denunciada por quien la sufre a través de los cauces que se establezcan.
- Si del resultado del procedimiento de investigación, resultara acreditada la existencia de acoso, se adoptarán por parte de los Órganos del Partido

con potestad sancionadora ante incumplimientos del PCN las acciones correctoras y disciplinarias oportunas que pudieran proceder, tras haber valorado la propuesta de la Comisión Instructora.

- Si no se constatará la existencia de situación de acoso por parte de la Comisión Instructora, o no fuera posible la verificación de los hechos denunciados, se archivará el expediente, adoptando las medidas oportunas que pudieran proceder si de la investigación se pudiera verificar la existencia de situaciones laborales que precisen la adopción de medidas para la mejora de las mismas siempre dentro del marco legal de referencia.
- Quien considere que ha sido objeto de acoso, o plantee una denuncia en materia de acoso, y quien preste asistencia en cualquier proceso de investigación, sea facilitando información o interviniendo como testigo, no será objeto de represalia por el mero hecho de su denuncia o participación. Cualquier acto de represalia es susceptible de sanción disciplinaria, sin perjuicio de lo expuesto en el párrafo siguiente.
- La falsa imputación o denuncia, así como los falsos alegatos o declaraciones no honestas, de mala fe o dolosas vertidas por cualquiera de los intervinientes en el procedimiento y que del desarrollo del mismo pudieran quedar acreditadas como tal, serán merecedoras igualmente de la oportuna actuación disciplinaria.
- La investigación de las denuncias será llevada a cabo de forma que se permita garantizar al máximo posible la confidencialidad, el respeto a la intimidad y dignidad de las personas afectadas, garantizando en todo caso la preservación de la identidad y circunstancias personales de quien denuncie.
- Se garantiza dar prioridad y urgencia a la tramitación de los expedientes de investigación que tengan relación con situaciones de posible acoso.
- La investigación se llevará a cabo respetando el principio de presunción de inocencia de la persona denunciada.
- Todas las Personas Sujetas deben colaborar de buena fe con el desarrollo de las investigaciones en el ámbito de un procedimiento en marcha por supuesto acoso.
- El proceso de actuación interno no excluye ni condiciona las acciones legales que el informante, denunciado o intervinientes pudieran ejercer en defensa de sus derechos.

- Son igualmente de aplicación al presente protocolo todos los principios y garantías que rigen el Sistema interno de información, el Canal Ético y el Protocolo de Reacción ante eventuales incumplimientos del PCN e Investigaciones Internas, conocidos y aceptados por todas las Personas Sujetas.

4. Conceptos: definición de los tipos de acoso

Acoso Moral¹ (mobbing): Se entiende como tal la 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 a 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. Se trata de conductas o actos de violencia psíquica dirigidos hacia la vida privada o profesional del trabajador y que atentan contra su dignidad o integridad, física o psíquica.

No deben confundirse las situaciones de presión o conflicto laboral con el acoso psicológico. En el primer caso, se trata de situaciones de desacuerdo, ya que en el trabajo pueden producirse choques, discusiones y eventuales conflictos. El acoso psicológico, por el contrario, consiste en un ataque malintencionado, sistemático y mantenido en el tiempo contra una persona.

Acoso Sexual: Atendiendo al art 7.1 de la L.O. 3/2007, de 22 de marzo, se considera acoso sexual todo comportamiento verbal, no verbal o físico, de naturaleza sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante, humillante u ofensivo.

El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas y recíprocas, en la medida en que las conductas de acoso sexual no son deseadas por la persona que es objeto de ellas. El carácter laboral se presume al producirse en el ámbito de la organización de la entidad, así como cuando la conducta se pone en relación con las condiciones de empleo, formación o promoción del trabajo. Debe haber ausencia de reciprocidad por parte de quien recibe la acción.

Por parte de la doctrina y jurisprudencia se han venido distinguiendo dos tipos de acoso sexual: el chantaje sexual y el acoso sexual ambiental. El chantaje sexual es el producido por un superior jerárquico o por personas cuyas decisiones puedan tener efectos sobre el empleo y las condiciones de trabajo de la persona acosada. El acoso ambiental es toda conducta que crea un entorno laboral discriminatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma.

¹ NTP 854. "Acoso Psicológico en el trabajo: definición" del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT)

Acoso por razón de sexo: Según el art. 7.2 de la L.O. 3/2007, de 22 de marzo, 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.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Acoso discriminatorio: Los actos discriminatorios son aquellos comportamientos reiterados realizados por, entre otros motivos, razón de ideología, religión o creencias, pertenencia a una etnia, raza o nación, edad, sexo, orientación sexual, discapacidad o enfermedad cuando se produzcan dentro del ámbito laboral con el fin de atentar contra la dignidad de las personas creando un entorno humillante, degradante, intimidatorio u ofensivo.

5. Medidas de Prevención

Con el objeto de prevenir cualquier tipo de acoso o situaciones potencialmente constitutivas de acoso, el Partido Popular establece las siguientes medidas:

- (i) **Formación:** El Partido se compromete a propiciar la formación específica necesaria de todas las Personas Sujetas en materia de acoso para lograr que todos se conciencien y se responsabilicen en ayudar a garantizar un entorno de trabajo libre de acoso. Asimismo, también se formará a los miembros del Órgano de Cumplimiento Normativo [OCN] en materia de prevención y resolución de conflictos en materia de acoso, así como a los miembros del Departamento de Recursos Humanos del Partido Popular.
- (ii) **Sensibilización:** Se procederá a sensibilizar a las Personas Sujetas tanto en la definición y formas de manifestación de los distintos tipos de acoso así como el procedimiento de actuación establecido en el presente Protocolo.
- (iii) **Principio de no tolerancia:** Las conductas constitutivas de acoso previamente descritas están terminantemente prohibidas y se ha de respetar el principio de no tolerar dichas conductas así como adoptar una postura vigilante de los comportamientos laborales que puedan suponer algún tipo de acoso.
- (iv) **Difusión:** Para prevenir, evitar y erradicar las situaciones de acoso laboral en el Partido, se procede a divulgar este Protocolo a través de los medios de difusión internos oportunos. Se informará de la existencia del mismo a las nuevas personas contratadas o que se incorporen al Partido y siempre estará disponible para su consulta en la página en la intranet.

6. Procedimiento de actuación

6.1. Inicio

El procedimiento se inicia por denuncia de la presunta víctima de acoso (o por aquella Persona Sujeta que, no siendo la víctima del acoso, sea testigo del mismo) dirigida al Director del Departamento de Recursos Humanos o al OCN a través del Canal Ético (por los cauces previstos en la política del Sistema interno de información y del Canal Ético conocida por todas las Personas Sujetas). Toda Persona Sujeta que sea objeto de cualquier tipo de acoso o discriminación deberá interponer una denuncia ante dichos órganos inmediatamente.

Si la denuncia se recibe por el Canal Ético, el OCN deberá ponerla inmediatamente en conocimiento del Director del Departamento de RRHH.

Cabe destacar que cuanta más información contenga la denuncia, el esclarecimiento de los hechos será más ágil y eficaz. Por consiguiente, se sugiere que la denuncia contenga, al menos, el siguiente detalle:

- Personas implicadas.
- Tipos de conductas denunciadas.
- Fechas y lugares en que se produjeron las conductas.
- Posibles testigos.
- Identificación de la potencial víctima del acoso.

Resulta de aplicación lo previsto en la política del Sistema Interno de Información en materia de normativa de protección del informante.

6.2. Comisión Instructora

Recibida una denuncia a través de los cauces previstos, el OCN, junto con el Director de RRHH, deberá adoptar las medidas necesarias para asegurarse de forma preliminar sobre la veracidad de la denuncia, la licitud de la información facilitada y podrá solicitar del informante las alegaciones o aportación de pruebas que éste considere oportunas al objeto de facilitar la decisión sobre su admisión a trámite o el archivo de la misma.

La Comisión Instructora será la encargada de iniciar, instruir y concluir la investigación de cualquier hecho constitutivo de acoso laboral o sexual.

Dicha Comisión estará formada por 3 personas:

- El Presidente de la Comisión: será el Responsable de RRHH y sus esenciales funciones serán desarrollar y dirigir todas las actuaciones para resolver el expediente de investigación así como realizar el informe final con las conclusiones. El Presidente deberá tener formación en materia de acoso laboral e igualdad. En caso de ausencia del Responsable de RRHH, el OCN designará al sustituto adecuado, pudiendo ser el propio OCN el presidente.
- Los Vocales de la Comisión: serán dos y serán designados por el OCN (pudiendo ser designados los miembros del propio OCN). Las personas que desempeñen dicho cargo deben tener formación y/o experiencia en materia de acoso laboral e igualdad.

La Comisión Instructora es la encargada y responsable de fijar las pautas de la investigación interna y de desarrollar las diligencias de investigación que estime oportunas para el esclarecimiento de los hechos.

6.3. Procedimiento de instrucción

Resulta de aplicación al procedimiento de investigación interna lo previsto en el Protocolo de reacción ante eventuales incumplimientos del PCN vigente en el Partido Popular, en el cual se prevén las normas de protección del informante y garantías de confidencialidad.

La Comisión Instructora practicará todas las diligencias de investigación que considere necesarias para el esclarecimiento de los hechos. Esta fase de investigación tiene por objetivo investigar los hechos denunciados y conocer la situación en la que se encuentra la persona afectada.

La Comisión Instructora deberá recabar de las partes involucradas toda la información que considere necesaria, incluyendo el relato concreto de los hechos y actos. Para ello, puede hacer uso de uso de cualesquiera medios jurídicamente válidos, como los regulados en el Protocolo de reacción ante eventuales incumplimientos del PCN vigente en el Partido Popular.

La Comisión Instructora creará un expediente de investigación único que contenga la documentación de las actuaciones practicadas e incidencias que se produzcan en el desarrollo de la investigación. Dicho expediente tendrá carácter reservado y se regirá por lo dispuesto en el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, y la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, y normativa de desarrollo.

La Comisión Instructora podrá adoptar las medidas cautelares que considere necesarias para el cese inmediato de la situación prohibida, con el fin de proteger y garantizar los derechos de las partes implicadas y asegurar la confidencialidad de la investigación en curso, todo ello de conformidad con lo previsto en la política del

Sistema Interno de Información y Canal Ético y en el Protocolo de Reacción ante eventuales incumplimientos del PCN e investigaciones internas.

6.4. Resolución del procedimiento

Una vez finalizada la investigación interna en los plazos y trámites previstos en el Protocolo de Reacción del Partido Popular antes mencionado, la Comisión Instructora elaborará un informe final siendo ponente del mismo el Presidente Instructor. El informe debe contener, en todo caso:

- (i) Una relación circunstanciada de hechos;
- (ii) Las actuaciones realizadas con el fin de esclarecer los hechos, la valoración de las pruebas practicadas, los indicios obtenidos y los hechos considerados acreditados;
- (iii) Una valoración final con las conclusiones y propuesta de acciones.

En el caso de que se constate la existencia de acoso, la Comisión Instructora dará traslado del informe final a los Órganos del Partido Popular con potestad sancionadora ante incumplimientos del PCN de conformidad con lo previsto en el Régimen Disciplinario del PCN, quienes adoptarán las sanciones disciplinarias oportunas de conformidad con la legislación laboral de aplicación, los Estatutos del Partido y demás normativa aplicable.

El presente Protocolo es interno de la organización y no excluye ni condiciona las acciones legales que las personas perjudicadas puedan ejercer en cualquier momento.

Se archivará el expediente, dando por finalizado el proceso, si de la investigación no se derivan datos que apunten a la existencia de indicios suficientes de la presunta comisión de un acto de acoso y/o discriminación. Deberá documentarse por escrito los motivos razonados del archivo.

7. Medidas de acompañamiento tras la resolución del procedimiento

Tras la resolución del procedimiento, y siempre que ello sea posible de acuerdo con la normativa de aplicación, el Partido adoptará cuantas medidas sean necesarias con el fin de asegurarse el cese definitivo de toda conducta prohibida, así como para asegurarse el buen ambiente laboral en todo momento tras el procedimiento. A modo de ejemplo, el Partido podrá aplicar las siguientes medidas:

- Reuniones periódicas con las partes involucradas con el fin de asegurarse la no existencia de conductas prohibidas y/o cualquier otra situación negativa que pudiera derivarse del previo procedimiento;

- Formación adicional a las partes involucradas en el procedimiento y, de ser necesario, al resto de las Personas Sujetas también, con el objetivo de sensibilizar a las personas trabajadoras en todas aquellas prácticas y actos prohibidos;
- En los casos de duda razonable en los que finalmente se entienda que no hay conducta prohibida se establecerá un plan de acción entre las partes involucradas para hacer seguimiento de la situación;
- Movilidades funcionales y geográficas de acuerdo con la normativa vigente, y siempre que las partes estén de acuerdo;
- Sesiones de mediación, orientación, actividades que fomenten la integración de equipo, etc.

8. Disposiciones finales

El OCN se compromete a difundir el presente Protocolo, para conocimiento de todas las Personas Sujetas.

El presente Protocolo será objeto de revisión y, en su caso, de actualización continuada. En este sentido, el OCN deberá valorar con carácter periódico si algún elemento del presente Protocolo es susceptible de mejora.

El OCN propone la presente revisión del Protocolo de prevención del acoso laboral, que el CDG aprueba en fecha [*] con entrada en vigor el día [*] y el Comité Ejecutivo ratifica.

La competencia para interpretar el presente documento corresponde exclusivamente al OCN.