



Excmo. Colegio Oficial de Graduados Sociales de Madrid
c/ Arriaza, 4 – local- 28008 – Madrid

En Madrid, a 21 de abril de 2021

Estimado/a colegiado/a:

Agradeciéndote de antemano tu atención, nos complace informarte sobre el **convenio firmado por nuestro Colegio**, tras acuerdo tomado en Junta de Gobierno con el Consejo General de Colegios de Graduados Sociales de España y APREGEN, que abarca un amplio conjunto de acciones tanto en materia de **prevención de acciones de acoso laboral, sexual y por razón de sexo o discriminatorio, como en gestión y/o contratación de servicios para la instrucción de los mismos.**

En primer lugar, el presente proyecto tiene como objetivo prevenir que se produzcan situaciones de acoso en el entorno laboral y, si llegan a ocurrir, asegurar que se dispone de los procedimientos adecuados para tratar el problema y evitar que se repita. Con estas medidas se pretende garantizar un entorno laboral libre de situaciones de acoso, en los que todas las personas están obligadas a respetar la integridad y dignidad en el ámbito profesional y personal.

Para iniciar este proyecto desde el Colegio **hemos previsto realizar el próximo 10 de mayo, una JORNADA FORMATIVA Y/O INFORMATIVA DE SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN EN LA PREVENCIÓN Y DETECCIÓN DE SITUACIONES DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y DE ACOSO**, donde se pormenorizará en las ventajas que el mismo puede repercutir al colegiado/a y los servicios que puede prestar a sus empresas clientes con su desarrollo y gestión. En próximos días recibiréis información ampliada sobre esta jornada.

Se desarrollan así los principios inspiradores de la normativa europea (Directiva 2004/113/CE, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro) y nacional, en materia de procedimientos de prevención y solución de conflictos en estos



supuestos y la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOEIMH), por la que se establece, en su art. 48 que:

“1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos”.

Entre otras actuaciones el convenio contempla el desarrollo de las siguientes acciones:

- **FORMACIÓN AL COLEGIADO/A EN LA INSTRUCCIÓN** de procedimientos de actuación y prevención del acoso.
- Creación de un **REGISTRO DE PROFESIONALES ESPECIALIZADOS** en la instrucción de procedimientos de acoso a los/as profesionales colegiados que hayan recibido la formación especializada en la instrucción de procedimientos de acoso y en el marco de este acuerdo.
- Creación de un **CANAL DE DENUNCIAS**. El Consejo General pondrá los medios técnicos necesarios para la puesta a disposición de un espacio de alojamiento en la Web del CGCOGSE desde el que se podrá acceder a un formulario de denuncia. El acceso a este formulario requerirá haber solicitado con carácter previo, la adhesión al Protocolo.

Tras la realización de la jornada formativa aquellos **PROFESIONALES COLEGIADOS EJERCIENTES** que estén interesados/as en adherirse a los contenidos y objeto de este proyecto, deberán instar su solicitud al Colegio. Posteriormente **APREGEN** entregará un Protocolo y documentación anexa que remitirá al **COLEGIO** para su entrega al colegiado/a, gestión documental y registro.



Para que las medidas contra el acoso laboral, sexual y/o por razón de sexo y discriminatorio sean efectivas, es necesario que todas las personas que formen parte de la empresa las conozcan. Con ese fin, se pone a disposición un documento de notificación a la plantilla de la existencia de este Protocolo y del proceso de activación a través de los canales que se expresan a continuación; expresando los principios y el procedimiento que se recogen en el mismo.

Este protocolo puede ser activado mediante denuncia de la empresa (la que viene obligada a hacerlo cuando conozca por sí o por otros una situación susceptible de ser declarada acoso laboral, sexual o por razón de sexo o discriminatorio¹); de la presunta víctima o de un tercero mediante comunicación que podrán realizar optando entre los siguientes canales:

- **PRESENCIAL:**

acudiendo al Colegio de Graduados Sociales de MADRID formalizándola por escrito

- **CORREO ELECTRÓNICO:**

a la dirección canaldenunciaacosolaboral@graduadosocial.org

A partir de la recepción de la denuncia el Consejo General comunicará a las partes, el Equipo Instructor asignado del Registro Nacional de Instructores del C.G.C.O.G.S.E. especializados en la instrucción de acoso para que proceda a su designación y para la investigación de los hechos y circunstancias y la emisión del informe final.

Asimismo, le requerirá legitimar al Equipo Instructor en la forma que fuere necesaria dotándole de la representación y de las facultades que como empresario le correspondan a tales fines frente a organismos y administraciones, juzgados y terceros personas físicas o jurídicas privadas. El Equipo Instructor actuará con total independencia y responsabilidad propia iniciando su actuación bien bajo el procedimiento informal, bien bajo el formal contemplados en el Protocolo, comunicando al colegiado/a un cronograma de las actuaciones a seguir. Igualmente, en su caso, le instará a la adopción de medidas cautelares al objeto de evitar el acoso durante la instrucción y resolución del informe.

Finalmente, el Equipo Instructor procederá emitir un informe final y hacer entrega del mismo a Vd. al objeto de la adopción de las pertinentes medidas por la empresa.

Quedando a su disposición, le saludamos atentamente.



Excmo. Colegio Oficial de Graduados Sociales de Madrid

Definiciones legales de los distintos tipos de acoso

Acoso sexual: Según el art. 7.1 de la LOI 3/2007, es “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”.

Acoso por razón de sexo (también denominado acoso por razón de género): Según el art. 7.2. de la LOI 3/2007, es “cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad (de género) y 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 moral1: Según la Nota Técnica de Prevención nº 476 del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, el acoso moral es la situación en la que una persona o grupo de estas ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática, durante un tiempo prolongado, sobre otra persona en el lugar de trabajo. Es toda conducta, práctica o comportamiento, realizado de modo sistemático o recurrente en el seno de una relación de trabajo que suponga, directa o indirectamente, un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona trabajadora, a la cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral. Este tipo de acoso, puede por lo tanto darse, de hombre a mujer, de hombre a hombre, de mujer a hombre y de mujer a mujer.

Definición de Acoso psicológico en el trabajo como riesgo laboral (NTP 854/09): “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”.