

PROTOCOLO DE LA EMPRESA DE ACTUACIÓN-ACOSO SEXUAL/ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y para ello elaboraran planes de igualdad (artículo 45), siendo la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de género una de las materias.

Esta Ley incluye entre los derechos laborales de las trabajadoras y los trabajadores, la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. En su artículo 48 establece medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo, entre las cuales establece que la empresa debe 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. Estas medidas deberán negociarse con los representantes de los trabajadores y trabajadoras, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

En este proceso de aprobación del Plan de Igualdad las partes negociadoras elaboran, acuerdan, ratifican y firman el presente protocolo. Por medio del presente protocolo, la problemática del acoso sexual o por razón de sexo en las relaciones laborales, establece un método que se aplica a la prevención y rápida solución de las reclamaciones relativas al acoso sexual o por razón de sexo, con las debidas garantías , tomando en consideración las normas constitucionales, laborales y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

La empresa manifiesta su preocupación y compromiso para evitar y resolver las posibles conductas de acoso en el trabajo. A tales efectos, expresa su deseo de que todo el personal contratado sea tratado con dignidad, no permitiendo ni tolerando ningún tipo de conducta de acoso sexual y/o por razón de sexo de la que tenga conocimiento en el ámbito empresarial

Toda persona tiene derecho a ser tratada con dignidad y respeto. En virtud de este derecho la empresa manifiesta su rechazo todo tipo de conductas de acoso en el trabajo que supongan acoso sexual y por razón de sexo y asume que las actitudes y actos de acoso sexual y por razón de sexo, suponen un atentado a la dignidad de las trabajadoras y trabajadores, por lo que no permitirá ni tolerara acoso sexual y por razón de sexo en ninguno de los centros de trabajo.

Todas las personas de la empresa tendrán la responsabilidad de garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad y la igualdad de trato de todas las personas. El personal con responsabilidad en virtud de su cargo deberá tener especialmente encomendada la tarea de garantizar y prevenir que no se produzcan situaciones de ningún tipo de acoso dentro de su ámbito. Todas y cada una de las personas de la empresa tendrán la responsabilidad de garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad y la igualdad de trato de todas las personas. El personal con responsabilidad en virtud de su cargo deberá tener especialmente encomendada la tarea de garantizar y prevenir que no se produzcan situaciones de ningún tipo de acoso dentro de su ámbito.

Todas las personas comprendidas en el ámbito de aplicación del presente Protocolo tienen derecho a utilizar este procedimiento con garantías de no ser objeto de intimidación ni de trato injusto, discriminatorio o desfavorable. Esta protección se extenderá a todas las personas que intervengan en dicho procedimiento. En el caso de producirse, deberá quedar garantizada la ayuda a la persona que lo sufra y evitar, con todos los medios posibles, que la situación se repita. Asimismo, cualquier persona empleada que conozca la existencia de un presunto caso de acoso sexual y por razón de sexo deberá comunicarlo a la mayor brevedad posible a través de alguno de los cauces señalados en el presente Protocolo. Es preciso destacar que, tanto la tolerancia de las conductas de acoso como el encubrimiento de las mismas, si fueran conocidas, pueden tener efectos disciplinarios de acuerdo con la normativa vigente.

DEFINICIÓN Y CONCEPTOS.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, define en su artículo 7 tanto el **acoso sexual** como el **acoso por razón de sexo**:

“1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley 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.

2. 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.

3. Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

4. 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.”

El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas y recíprocas, en la medida en que no son deseadas por la persona que es objeto de ellas. Un único episodio no deseado puede ser constitutivo de acoso sexual. La OIT, en la Declaración relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, señala la diferenciación entre chantaje sexual y el ambiente laboral hostil como dos formas bajo las cuales puede presentarse el acoso sexual. Estos conceptos aparecen también en la Recomendación de la Comisión, de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo y son recogidos por la Ley 3/2007.

Por su parte, se entiende por **acoso ambiental** el desarrollo de un comportamiento de naturaleza sexual de cualquier tipo, que tiene como consecuencia producir un contexto intimidatorio, hostil, ofensivo y humillante. El acosador puede ser de superior o igual categoría profesional que la víctima. (Por ejemplo: comentarios, bromas, chistes, calendarios y posters de contenido erótico o pornográfico...)

La **agresión sexual** se considera un delito y está tipificado en el Código Penal. En cuanto al sujeto activo, se considerará acoso cuando provenga de jefes, compañeros o compañeras, e incluso terceros relacionados con la víctima por causa del trabajo. En cuanto al sujeto pasivo, éste siempre quedará referido a cualquier trabajadora o trabajador, independientemente del nivel y de la naturaleza de la relación laboral.

El acoso sexual o por razón de sexo se manifiesta de diversas maneras. A modo enunciativo y no limitativo a continuación se relacionan las más comunes:

Acoso sexual de carácter físico

- ✓ Contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados, etc...)
- o acercamiento físico excesivo o innecesario.
- ✓ Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
- ✓ Tocar intencionadamente o “accidentalmente” los órganos sexuales.

Acoso sexual de carácter verbal

- ✓ Bromas sexuales ofensivas y comentarios sobre la apariencia física o condición sexual de la trabajadora o el trabajador.

- ✓ Comentarios sexuales obscenos.
- ✓ Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales.
- ✓ Formas denigrantes u obscenas para dirigirse a las personas.
- ✓ Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas.
- ✓ Comunicaciones (llamadas telefónicas, correos electrónicos, etc...) de contenido sexual y carácter ofensivo.
- ✓ Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.
- ✓ Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales.
- ✓ Invitaciones, peticiones o demandas de favores sexuales cuando estén relacionadas, directa o indirectamente, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o la conservación del puesto de trabajo.
- ✓ Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.

Acoso sexual de carácter no verbal

- ✓ Uso de imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo.
- ✓ Gestos obscenos, silbidos, gestos o miradas impúdicas.
- ✓ Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo de contenido sexual.
- ✓ Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.

Acoso por razón de sexo

- ✓ Uso de conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer u hombre.
- ✓ Bromas y comentarios sobre las personas que asumen tareas que tradicionalmente han sido desarrolladas por personas del otro sexo.
- ✓ Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo.
- ✓ Utilización de humor sexista.

- ✓ Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de las mujeres, lesbianas, gays, transexuales o bisexual.
- ✓ Menospreciar el trabajo de las personas de manera injusta o sesgada en función de su sexo o inclinación sexual.
- ✓ Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad.
- ✓ Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones restrictivas o limitativas sobre el acceso de la persona al empleo o a su continuidad en el mismo, a la formación profesional, las retribuciones o cualquier otra materia relacionada con las condiciones de trabajo.
- ✓ Ignorar, excluir o infravalorar las aportaciones

MEDIDAS PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Con el objeto de prevenir, desalentar, evitar y sancionar los comportamientos de acoso sexual y por razón de sexo, la empresa adoptará las siguientes medidas:

- 1.- Se publicará este protocolo en la Página Web y en todos los medios de comunicación internos y externos de la empresa, de forma que todas las empleadas y empleados lo conozcan y sepan la intervención a seguir ante los casos de acoso.
- 2.- Así mismo, se desarrollarán campañas de sensibilización por medio de charlas, jornadas, folletos, material informativo y cualquier otro medio que se estime necesario, haciendo hincapié en la aclaración de los conceptos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- 3.- Se dispondrá anualmente de datos desagregados por sexo, sobre intervenciones y casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo. La publicación de estos datos se hará con el máximo de profesionalidad y se mantendrá, en todo momento, el anonimato de las víctimas.
- 4.- Se impartirá la formación específica sobre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo a toda la plantilla. Se comenzará por aquellos colectivos en los que, por su organigrama o por antecedentes, son susceptibles de acoso, y por las personas que van a dar apoyo a la víctima.
- 5.- A fin de evitar situaciones de acoso se dará formación en políticas de género e igualdad entre hombres y mujeres.

TIFICACIÓN DE FALTAS Y SANCIONES

Los actos y conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo son faltas graves o muy graves. En todo caso, para la calificación de las faltas y para la imposición de sanciones, se estará a lo previsto en el convenio colectivo de aplicación o en el instrumento negociado equivalente.

De no quedar reflejado en el convenio colectivo de aplicación, este Protocolo proporciona una clasificación de los actos o conductas atendiendo a la gravedad de las mismas, pero siempre bajo la consideración de que nos encontramos ante faltas graves o muy graves.

Son circunstancias **AGRAVANTES**:

- ✓ El abuso de situación de superioridad jerárquica o que persona que comete el acoso tenga poder de decisión sobre las condiciones de trabajo de la víctima o sobre la propia relación laboral.
- ✓ La reiteración de las conductas ofensivas después de que la víctima hubiera utilizado los procedimientos de solución
- ✓ La alevosía, esto es, el empleo de medios, modos o formas en la ejecución que tiendan directamente a asegurar la indemnidad del sujeto activo
- ✓ La reincidencia en la comisión de actos de acoso sexual y/o por razón de sexo.
- ✓ La existencia de dos o más víctimas.
- ✓ Si la víctima sufra algún problema de discapacidad física, psíquica o sensorial.
- ✓ Cuando la víctima padezca con anterioridad algún problema de salud médicamente acreditado.
- ✓ Si se demuestran conductas intimidatorias o represalias por parte de la persona agresora hacia la víctima, testigos....
- ✓ Si se produce durante el proceso de selección o promoción del personal.
- ✓ Si se ejercen presiones o coacciones sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar con el objeto de evitar o entorpecer el buen fin de la investigación.
- ✓ Si la víctima se encuentra en situación de contratación temporal, interinidad, período de prueba, situación de becario/a o realización de prácticas.

Las SANCIONES correspondientes en función del principio de proporcionalidad serán las siguientes:

- ✓ Traslado forzoso temporal o definitivo.
- ✓ Suspensión de empleo y sueldo.
- ✓ Pérdida temporal o definitiva del nivel profesional laboral.
- ✓ Despido disciplinario.

Todas las sanciones que no impliquen el despido disciplinario serán complementadas con la obligación de asistir a un curso formativo

PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN E INTERVENCIÓN ANTE EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.

GARANTÍAS

El procedimiento debe cumplir con las siguientes garantías:

Diligencia, inmediatez y celeridad: El procedimiento será ágil y rápido, ofrecerá credibilidad, transparencia y equidad. La investigación y la resolución sobre los hechos reclamados o denunciados deben ser realizadas con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.

Respeto y protección a las personas: La empresa adoptará las medidas pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la dignidad e intimidad de las personas afectadas, incluyendo a las personas presuntamente acosadas y acosadoras. Las actuaciones o diligencias deben realizarse con la mayor discreción, prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo.

Las personas implicadas podrán hacerse acompañar por la RLT o sección sindical, alguien de su confianza o a ser asistidas legalmente a lo largo de todo el proceso, así como a estar informadas de la evolución de la denuncia.

Respeto a los derechos de las partes: La investigación de la denuncia tiene que ser desarrollada con sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas. El Protocolo ha de garantizar, en todo caso, los derechos de todas las partes a su dignidad e intimidad y el derecho de la persona reclamante a su integridad física y moral, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas

que se derivan de una situación de acoso.

Imparcialidad y contradicción: El procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todas las personas que intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

Confidencialidad y anonimato: Las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento. Por ello, desde el momento en que se formule la reclamación, queja o denuncia, las personas responsables de su tramitación asignarán unos códigos alfanuméricos identificativos u otros procedimientos análogos para identificar a las partes afectadas.

Sigilo: Es el deber que tienen las personas implicadas en los procedimientos previstos en este Protocolo de mantener la debida discreción sobre los hechos que conozcan por razón de su cargo en el ejercicio de la investigación y evaluación de las reclamaciones, quejas y denuncias, sin que puedan hacer uso de la información obtenida para beneficio propio o de terceras personas, o en perjuicio del interés público. La utilización de este Protocolo no impide que cualquier persona comprendida en el ámbito de aplicación del mismo, pueda acudir en cualquier momento a la vía jurisdiccional para ejercer su derecho a la tutela judicial efectiva. Así, cuando la empresa tenga constancia fehacientemente de la existencia de cualquier proceso judicial sobre el mismo asunto o de cualquier otro procedimiento administrativo, se suspenderá la aplicación del presente Protocolo.

PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

1. Fase de denuncia

*La presentación de reclamación, queja o denuncia puede realizarse, siempre con consentimiento por parte de la víctima, por parte de:

*Toda persona incluida en el ámbito de aplicación del presente Protocolo, que se considere víctima de acoso sexual o por razón de sexo.

*La representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

*Cualquier otra persona de la empresa que tenga conocimiento de la existencia de una conducta de acoso sexual o por razón de sexo.

La denuncia se realizará por escrito, conforme al modelo establecido de denuncia, a estos efectos. Esta denuncia se remitirá debidamente cumplimentada bien por escrito, o bien a la dirección de correo electrónico que el trabajador o la trabajadora tenga de la empresa para que, a su vez, internamente sea remitida al/la gerente de Relaciones Laborales de la zona.

El/la gerente de RR.LL, en su calidad de instructor/a del procedimiento, en contacto con el Director de Relaciones Laborales iniciará el procedimiento en un plazo no superior a 7 días laborables. Cuando la queja no responda a ninguna situación de acoso sexual o por razón de sexo, tal y como éste ha sido definido, El/la instructor/a lo pondrá en conocimiento por escrito a la parte denunciante, motivando suficientemente su decisión y dando por finalizado el procedimiento. En caso de existir indicios de acoso, el /la instructor/a comenzarán la fase de investigación.

2.- Fase de investigación

Todo el proceso deberá desarrollarse con la máxima rapidez, confidencialidad y sigilo de los componentes el Equipo de Atención al Acoso.

2.A Procedimiento abreviado:

La finalidad de este procedimiento es la actuación inmediata por parte de la empresa, al objeto de resolver la situación denunciada. Las personas instructoras se encargarán de entrevistarse, por separado, con la persona denunciante y denunciada o cualquier otra persona que estime necesaria. El procedimiento se iniciará a petición de la persona acosada o por su representante expresamente designado, mediante la cumplimentación del formulario anexo a este protocolo (a disposición de toda la plantilla a través del Área de Relaciones Laborales, de la Comisión de Igualdad, del responsable de igualdad y de la RLT de la empresa y en la intranet de la empresa de forma visible).

2.A.1. Apertura del procedimiento

El/la instructor/a abrirá expediente de procedimiento abreviado y citara a las partes involucradas y a aquellas otras personas que puedan aportar información relevante. La citación se llevará a cabo en un plazo no mayor de 5 días laborables contados a partir de la recepción verbal o escrita de la denuncia, para una entrevista/reunión con

levantamiento de acta, cuya finalidad será el esclarecimiento de los hechos denunciados.

2.A.2 Informe previo

Finalizada la entrevista y en el plazo máximo de 3 días laborables el /la Instructor/a, deberá elaborar un informe en el cual se expresará el resultado de la investigación y las conclusiones ejecutivas. El proceso podrá continuar pasando a la segunda fase en el procedimiento extendido, o quedará cerrado a criterio del /de la instructor/a. En todo caso, la empresa tomará medidas (en caso de ser necesarias) con el fin de alejar a la persona acosada y así evitar su exposición a la situación denunciada.

En el caso de dar traslado de este expediente al procedimiento extendido se protegerá a la presunta víctima, evitando en la medida de las posibilidades del / de la instructor/a efectuar más entrevistas y declaraciones a la persona denunciante. El informe de conclusiones deberá contener una relación sucinta de los hechos y pruebas aportadas por las personas entrevistadas. En el propio informe se expresarán las medidas propuestas cuya finalidad será la de prevenir cualquier otra situación futura, comunicándose a las mismas partes que aparecen en el procedimiento extendido, finalizando de esta manera las actuaciones instructoras y el procedimiento.

2. Procedimiento extendido. Continuación de la instrucción.

Según la gravedad de los hechos, el/ la instructor/a podrá imponer a la gerencia de la Unidad de Negocio a la que pertenece el /la trabajador/a la adopción de medidas cautelares. Durante la instrucción se dará trámite de audiencia a todas las personas afectadas y a los testigos, practicándose cuantas diligencias se estimen necesarias. La intervención de los testigos tendrá un carácter estrictamente confidencial. Dicho trámite de audiencia incluirá, como mínimo, una entrevista privada con el/la presunto acosador/a, en la que pueda defenderse y/o alegar lo que en su derecho considere oportuno respecto de las acusaciones que contra él se hayan vertido. En el mismo acto, podrá ir acompañado/a de la persona que considere más adecuada para sus intereses.

Una vez continuada la investigación dentro de este procedimiento extendido y siempre que la posible víctima así lo solicitase, la relación directa con ella corresponderá exclusivamente a el/la instructor/a, garantizando en todo caso su confidencialidad y la agilidad en el trámite. Durante todo el proceso la víctima podrá ser asistida por su representación legal en la empresa (delegados sindicales/ comité de empresa/delegados de personal). En todo momento se respetará la presunción de inocencia de la presunta persona denunciada.

3. Finalización del proceso instructor.

La instrucción del procedimiento estará siempre orientada y encaminada a comprobar y a averiguar los hechos y no durará más de 30 días naturales, Finalizada la instrucción y en el plazo de 10 días laborales, el/la instructor/a emitirá el informe de conclusiones definitivo en el cual se dejará constancia de los hechos, realizando una valoración proponiendo, en su caso, las medidas correctoras e incluso sancionadoras que procedan. Este Informe será remitido a la dirección de Relaciones Laborales, al gerente de la U.N afectada y a su director de División, así como la persona denunciada y a la persona denunciante.

Corresponderá a la dirección de Relaciones Laborales la validación de la imposición de las medidas disciplinarias propuestas por la persona Instructora, que serán ejecutadas en su caso por los/las responsables de Relaciones Laborales de la zona geográfica dónde trabaje la víctima y, a su vez, darán traslado a la RLT correspondiente de las medidas adoptadas en el caso.

La gerencia de Relaciones Laborales / jefes de personal de la zona, coordinará el seguimiento de las medidas adoptadas y de su ejecución, al efecto de verificar la corrección de las circunstancias que hubieran contribuido o dado lugar en el pasado tales situaciones de acoso.

Representante de la empresa

Representante del Personal

MODELO DE DENUNCIA POR ACOSO SEXUAL Y /O POR RAZÓN DE SEXO

SOLICITANTE			
Persona afectada:		Comunicado a:	
		En su calidad de:	
Departamento de la persona afectada (indicar):			
Otros (indicar):			
TIPO DE ACOSO			
Acoso sexual		Acoso por razón de sexo	

DATOS DE LA PRESUNTA PERSONA AFECTADA			
Nombre y Apellidos			
DNI/NIE		Teléfono	
Sexo		email	
DATOS PROFESIONALES DE LA PERSONA AFECTADA			
Centro de trabajo		Puesto de trabajo	

DATOS DE LA PERSONA DENUNCIADA			
Nombre y Apellidos			
DATOS PROFESIONALES DE LA PERSONA DENUNCIADA			
Centro de trabajo		Puesto de trabajo	

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS			
Descripción cronológica y detallada con lugares y fechas (desde cuándo se tiene conocimiento de los hechos, personas implicadas, y puestos que ocupan)			
POSIBLES TESTIGOS		SI	NO
En caso afirmativo indicar nombre y apellidos:			
DOCUMENTACIÓN ADJUNTA		SÍ	NO
En caso afirmativo detallar			
SOLICITUD			
Solicito el inicio del protocolo de prevención de acoso sexual y/o por razón de sexo.			
Localidad y fecha:		Firma de la persona solicitante.	