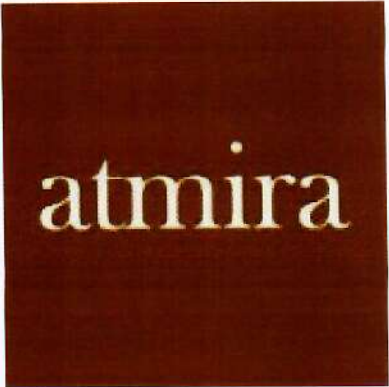


**PROTOCOLO DE ACTUACIÓN Y PREVENCIÓN EN CASO DE ACOSO EN EL
TRABAJO**



atmira

Noviembre 2016 – VERSION II



atmira

CONTENIDO

1	INTRODUCCIÓN.....	3
2	CONCEPTO DE ACOSO SEXUAL Y/O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.....	4
3	CONCEPTO DE ACOSO LABORAL	5
4	ACOSO O VIOLENCIA POR RAZONES DE ORIGEN RACIAL O ÉTNICO, RELIGIÓN O CONVICCIONES, DISCAPACIDAD, EDAD, ORIENTACIÓN SEXUAL, ESTADO CIVIL, CONDICIÓN SOCIAL, IDEAS POLITICAS, AFILIACIÓN O NO A UN SINDICATO, SER REPRESENTANTE LEGAL DE LOS TRABAJADORES, ASÍ COMO POR RAZÓN DE LA LENGUA DEL TRABAJADOR	7
5	PROTOCOLO DE ACTUACIÓN. FASES	7
6	MEDIDAS DISCIPLINARIAS.....	11
7	REVISIÓN DEL PROTOCOLO.....	12

1 INTRODUCCIÓN

1.1 El Estatuto de los Trabajadores contempla de manera específica el derecho a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de todo trabajador, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas, de naturaleza sexual y frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y al acoso por razón de sexo.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (en adelante, "Ley de Igualdad"), en su artículo 48, ha venido a encomendar a las empresas, como garantes de los derechos de los trabajadores, *"el deber de 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"*.

Por ello, la voluntad de Protocolo Espacio de Consultoría, S.A. (en adelante, la "Empresa" o "atmira") que, junto con el Comité de Empresa de Madrid, ha elaborado el presente documento, vincularse y vincular a todos sus trabajadores con los Valores Éticos de conducta, entre los que se encuentra el respeto absoluto de los derechos humanos, y dentro de éstos, la protección de la dignidad de los trabajadores, así como de su integridad física y moral.

1.2 El presente "Protocolo de actuación para la prevención del acoso en el trabajo" (en adelante, el "Protocolo") tiene un doble objetivo:

- En primer lugar, y desde un punto de vista formal, el Protocolo pretende desarrollar los procedimientos a seguir para que puedan denunciarse o conocerse actuaciones que pudieran calificarse como acoso (sexual, por razón de sexo y/o laboral).
- En segundo lugar, y con carácter esencial, pretende prevenir el acoso de cualquier tipo y procurar su erradicación mediante el establecimiento de una serie de medidas de prevención y de un Protocolo de actuación en caso de denuncia, de una forma pragmática y sencilla, accesible a todos los trabajadores, y con una vocación clara de evitar el acoso.

Asimismo, este Protocolo contribuye a garantizar una protección eficaz en materia de seguridad y salud de los trabajadores, de acuerdo con la obligación empresarial establecida en artículo 14 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

1.3 Con estos fines, el presente Protocolo define las conductas a prevenir y arbitra las medidas específicas para dicha prevención, y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que, en su caso, pudieran formular quienes hayan sido objeto, o hayan tenido conocimiento, de las citadas conductas. Para ello, se ha establecido un procedimiento de investigación eficaz y ágil que se pondrá en marcha cuando se denuncie una de esas conductas; en dicho procedimiento se garantizará la confidencialidad y la protección de la identidad de las personas afectadas, así como de todas aquellas que intervengan en el proceso.

atmira

1.4 Atmira pondrá en conocimiento de todos los trabajadores el Protocolo a través de una difusión eficaz y generalizada del mismo. A tal fin, en el momento de incorporación de un nuevo empleado, se entregará al mismo un ejemplar de este documento, debiendo el empleado firmar su recibí. Respecto a la plantilla existente al tiempo de elaboración del Protocolo, se les remitirá el mismo mediante circular a través del correo electrónico instándoles a la lectura del mismo. En ese sentido, todo trabajador estará obligado a la lectura y conocimiento del contenido del documento. En todo caso, la Dirección de Recursos Humanos de Atmira tendrá siempre ejemplares disponibles para cualquier empleado que lo solicite.

Igualmente, para procurar el conocimiento del Protocolo, éste se encontrará disponible en la Intranet de la Empresa.

Este Protocolo se facilitará a todas las empresas externas e internas subcontradas en aplicación a las obligaciones contraídas para la Coordinación de Actividades Empresariales según la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

1.5 La Dirección de la Empresa se compromete a fomentar el respeto y la consideración entre todo el personal de la Empresa, realizando cualquier acción que se estime necesaria para el cumplimiento de los fines de este Protocolo.

2 CONCEPTO DE ACOSO SEXUAL Y/O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

2.1 El acoso sexual puede definirse como una conducta de naturaleza sexual, u otros comportamientos basados o relacionados con el sexo, que afectan a la dignidad de la persona en el trabajo, creando un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

A título de ejemplo, se citan algunas de las conductas que podrían ser constitutivas de acoso:

- Insinuaciones y comentarios molestos, humillantes, de contenido sexual explícito o implícito.
- Comentarios, bromas o chistes obscenos, proposiciones de carácter sexual, directas o indirectas.
- Cartas, notas, llamadas telefónicas, emails, *WhatsApps*, etc. con contenido sexual que propongan, inciten o presionen a mantener relaciones sexuales, o que pretendan y consigan ofender o intimidar al destinatario.
- Insistencia en comentarios despectivos u ofensivos, de naturaleza sexual, sobre la apariencia e imagen del trabajador/a.
- Contacto físico deliberado y no solicitado, o acercamiento físico excesivo o innecesario.
- Invitaciones persistentes a participar en actividades sociales lúdicas, a pesar que la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.

atmira

- Regalos de contenido soez y/u ofensivo.
- Toda agresión sexual.
- Condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho o beneficio a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual.
- Participación en la creación de un clima laboral que constituya lo que se conoce jurisprudencialmente como “acoso sexual ambiental”, entendiendo por tal un comportamiento físico o verbal manifestado en actos, gestos o palabras; comportamiento que, además, se perciba como indeseado e indeseable por el trabajador presuntamente acosado o por la persona destinataria del mismo y que, si bien no está directamente dirigido a la solicitud de favores de naturaleza sexual, sea capaz de crear un clima radicalmente odioso e ingrato a través de, por ejemplo, la reiteración en comentarios o bromas de contenido libidinoso o con constantes e innecesarias referencias a la sexualidad.

No es necesario que las acciones de acoso sexual en el trabajo se desarrollen durante un período prolongado de tiempo. Una sola acción, por su gravedad, puede ser constitutiva de acoso sexual. Esta se puede producir tanto dentro como fuera del ámbito de trabajo.

2.1.1 El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas y recíprocas en la medida en que las acciones constitutivas de aquel no son deseadas por la persona que es objeto de ellas.

2.1.2 Podrán ser sujetos activos de las conductas de acoso tanto superiores como inferiores jerárquicos de la persona, así como compañeros de su misma categoría o nivel profesional o compañeros de otras áreas.

2.1.3 Podrán ser sujetos pasivos de las conductas de acoso tanto superiores como inferiores jerárquicos de la persona, así como compañeros de su misma categoría o nivel profesional o compañeros de otras áreas.

2.2 El acoso por razón de sexo puede definirse como cualquier comportamiento, conducta o práctica realizada 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 CONCEPTO DE ACOSO LABORAL

El acoso moral en el ámbito laboral se define como toda conducta, práctica o comportamiento realizada de forma sistemática o recurrente en el marco de una relación de trabajo, que supone directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador, al 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.

A título de ejemplo, entre las conductas que pudieran llegar a ser constitutivas de acoso moral, cabe reseñar las siguientes, siempre que éstas se produzcan de manera

sistemática y recurrente:

- Al trabajador se le ignora, se le excluye o se le “hace el vacío”.
- Se evalúa su trabajo de manera desigual o de forma sesgada, criticando el trabajo que realiza despectivamente.
- Se deja al trabajador sin ningún trabajo que hacer, incluyendo trabajos que pretenda realizar a iniciativa propia; o se le asignan tareas o trabajos absurdos o imposibles, sin sentido; o por debajo o encima de su capacidad profesional y competencias.
- Se exige al trabajador una carga de trabajo insoportable de manera manifiestamente malintencionada o que pone en peligro su integridad física o su salud.
- Recibe críticas y reproches por cualquier actividad que realice o decisión que tome en su trabajo.
- Se le humilla, insulta, desprecia o minusvalora en público ante otros compañeros o ante terceros.
- Hacen burlas al trabajador sobre su vida privada.
- Se ridiculiza al trabajador, se crean cotilleos y rumores orquestados por el acosador o acosadores sobre su persona.
- Se impide al trabajador acceder a oportunidades de desarrollo profesional.
- El trabajador recibe ofensas verbales o gritos.

La puesta de manifiesto meramente ocasional de las conductas arriba descritas (u otras formas de acoso moral) no constituirá, por sí sola, acoso moral, sin perjuicio de que sean conductas que deban evitarse.

Sin embargo, si dichas conductas se suceden de forma sistemática y prolongada en el tiempo, concurrirán los elementos configuradores del acoso moral. Habrá de valorarse cada caso concreto, teniendo en cuenta las circunstancias concretas.

3.1 No tendrán la consideración del acoso moral aquellas conductas que impliquen un conflicto personal de carácter esporádico.

4 ACOSO O VIOLENCIA POR RAZONES DE ORIGEN RACIAL O ÉTNICO, RELIGIÓN O CONVICCIONES, DISCAPACIDAD, EDAD, ORIENTACIÓN SEXUAL, ESTADO CIVIL, CONDICIÓN SOCIAL, IDEAS POLÍTICAS, AFILIACIÓN O NO A UN SINDICATO, SER REPRESENTANTE LEGAL DE LOS TRABAJADORES, ASÍ COMO POR RAZÓN DE LA LENGUA DEL TRABAJADOR

Tampoco se tolerarán, por resultar contrarios a la cultura organizativa de esta Empresa, los comportamientos que supongan acoso o violencia por razones del origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual, estado civil, condición social, ideas políticas, afiliación o no a un sindicato, ser representante legal de los trabajadores, así como por razón de la lengua del trabajador.

5 PROTOCOLO DE ACTUACIÓN. FASES

A continuación, se establece un procedimiento interno de actuaciones por parte de atmira ante situaciones en las que un trabajador denuncia hechos susceptibles de ser considerados acoso.

El presente procedimiento podrá iniciarse, bien por denuncia directa de un trabajador que considere que puede estar siendo objeto de acoso, bien por decisión unilateral de atmira, en aquellos supuestos en los que una tercera persona, esté o no implicada en una posible situación de acoso, ponga directa o indirectamente en conocimiento de atmira una situación que pudiera llegar a calificarse como tal, o por denuncia de algún representante de los trabajadores.

5.1 Principios rectores del presente procedimiento

El presente procedimiento es un procedimiento ágil y rápido que, en un clima de seguridad, protege la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas y procura la protección suficiente del trabajador presuntamente acosado en cuanto a su seguridad y salud, buscando la verdad y el esclarecimiento de los hechos acaecidos.

En este sentido, y siempre en el marco de la legalidad vigente, se procederá con la discreción necesaria para proteger la dignidad y la confidencialidad de las personas afectadas y no se divulgará ninguna información a partes no implicadas en el caso, salvo que sea necesario para la investigación. Las denuncias se tratarán de forma confidencial, garantizándose que el denunciado no podrá acceder en ningún caso a los datos del denunciante.

La tramitación del procedimiento podrá iniciarse de oficio o a instancia de parte.

5.2 Encargado de la investigación.

Se designa como encargada de la investigación a D.ª Alicia Matesanz, Directora de Recursos Humanos de la Empresa cuyos datos de contacto son los siguientes:

- **Alicia Matesanz;** teléfono de contacto: 91.447.18.47 extensión:221.

No obstante lo anterior, el Director General de la Empresa podrá encargar la investigación

atmira

del procedimiento a un especialista externo que la Empresa podrá designar a tal efecto, o a cualquier otro profesional de Atmira.

La Empresa comunicará al Comité de Empresa correspondiente al centro de trabajo de la posible víctima, si es que existe, la apertura de la investigación previo consentimiento expreso de ésta.

5.3 Medidas Cautelares

En los casos de denuncia de acoso, y hasta el archivo o cierre del procedimiento, la Dirección de la Empresa podrá, teniendo en cuenta la opinión de las personas implicadas y, en particular, del Encargado de la Investigación, decidir sobre la adopción de alguna medida cautelar ante situaciones de especial gravedad o ante situaciones en las que los hechos denunciados vengán a constituir indicios fehacientes de la existencia de un acoso.

Además, las medidas cautelares que en su caso pudieran adoptarse han de ser razonables y proporcionadas al objeto que con ellas se pretende alcanzar: principalmente, tratar de evitar que durante la investigación se produzca nuevos hechos que agraven la situación, generándose un mayor daño para el trabajador o los trabajadores presuntamente acosados.

5.4 Tramitación del procedimiento

5.4.1 Denuncia:

El presunto acosado, o cualquier persona que tenga conocimiento directo o indirecto de alguna situación presuntamente constitutiva de cualquiera de las modalidades de acoso, podrá denunciar esta situación ante el Encargado de la Investigación, al Departamento de Recursos Humanos, a los representantes legales de los trabajadores o a un superior jerárquico, de forma verbal o escrita. Las denuncias indicarán, al menos, la siguiente información:

- Identificación del denunciante. No se admitirán las denuncias anónimas. El denunciante deberá identificarse en el momento de realizar la denuncia, con el fin de garantizar la exactitud y la integridad de la información.
- Descripción de los hechos que, a su juicio, constituyen acoso. Serán denunciables aquellas conductas o situaciones que tengan relación con el trabajo tanto dentro como fuera del ámbito del mismo.
- Identificación de la persona o personas que, presuntamente, están cometiendo el acoso.

El Encargado registrará estos datos y procederá a una primera comprobación de los hechos denunciados. En caso de que de esta primera comprobación de los hechos se pudiera proceder al archivo de la denuncia, lo notificará así a la Dirección de la Empresa, y al CSS, a fin de que ésta decida si continuar o no tramitando la denuncia. En caso de que la Dirección de la Empresa decida archivar la denuncia se notificará por escrito al denunciante.

atmira

5.4.2 Investigación:

En el marco de la legislación vigente, y para el caso de que los hechos denunciados y las pruebas obtenidas en la comprobación inicial de los hechos justifiquen una mayor investigación, el Encargado se pondrá en contacto con el denunciado o denunciados, identificándose ante éstos como Encargado de la Investigación de la denuncia, e informándole acerca de, sin carácter exhaustivo:

- Los hechos que se le imputan.
- Cómo ejercer sus derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición a datos de carácter personal.
- Su versión de los hechos.

La investigación se realizará en el plazo que razonablemente exijan las circunstancias concretas del caso, actuando en la medida en que sea posible con agilidad y rapidez. Se procurará que el expediente quede resuelto en un plazo máximo de treinta días laborables, contados a partir de la presentación de la denuncia.

En el supuesto de que sea necesario, y hasta el cierre del procedimiento, una vez verificados los indicios de la existencia de acoso, se podrá cautelarmente determinar la separación de la víctima del presunto acosador. Asimismo, la Empresa podrá adoptar otras medidas cautelares que estime oportunas. Estas medidas en ningún caso podrán suponer un perjuicio o menoscabo en las condiciones de trabajo para la víctima.

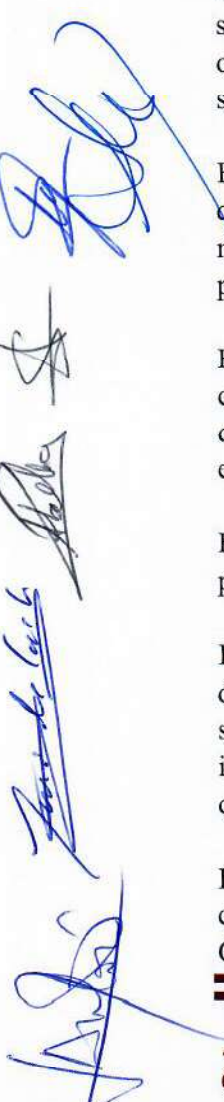
En ningún caso se notificará al denunciado la identidad del denunciante, sin perjuicio de que, si el Encargado entendiera que la denuncia constituye un acto desleal o un abuso, el mismo podrá poner en conocimiento de la propia Dirección de la Empresa los hechos, para dirimir cualesquiera responsabilidades que pudieran derivarse.

En el marco de la legislación vigente, la notificación al denunciado se realizará tan pronto como sus datos hayan sido registrados. No obstante, la notificación podrá retrasarse cuando se ponga en peligro la capacidad para investigar de manera eficaz los hechos o exista un riesgo de destrucción o alteración de las pruebas.

El Encargado de la Investigación podrá practicar las diligencias que estime pertinentes para la debida investigación y aclaración de los hechos.

El Encargado de la Investigación tomará notas de todas las actuaciones que tengan lugar durante la tramitación del procedimiento y recopilará toda la información documental, o sustentada en otro tipo de soportes, todo lo cual se irá incorporando a un expediente individual. Éste formará parte de un archivo de expedientes absolutamente confidencial que contenga cada uno de los casos que se han instruido en atmira.

La información contenida en el archivo tendrá la consideración de fichero de datos de carácter personal a los efectos de la Ley Orgánica 11/1999 de Protección de Datos de Carácter Personal, de 13 de diciembre.



atmira

Se prohíbe expresamente cualquier represalia contra las personas que efectúen una denuncia o atestigüen, ayuden o participen en una investigación sobre una presunta situación de acoso o se opongan a cualquier conducta que constituya una situación de acoso contra sí mismo o contra terceros.

No obstante, si de la investigación realizada se pusiera en evidencia que el presunto acosado, testigos o el presunto acosador han actuado con acreditada falta de buena fe y ánimo de dañar, la Empresa podrá adoptar las medidas previstas por el ordenamiento para los supuestos de transgresión de la buena fe contractual.

5.4.3 Finalización del procedimiento

Una vez concluida la investigación, el Encargado de la Investigación elaborará un Informe que contendrá una propuesta de resolución. Este Informe se pronunciará sobre:

➤ *Comprobación de existencia de acoso, al existir pruebas del mismo:*

En el caso de que, a juicio del Encargado de la Investigación, se confirme la existencia de una situación de acoso y la existencia de pruebas del mismo, el Encargado de la Investigación remitirá en tal sentido su Informe a la Dirección de la Empresa para que se desarrollen las actuaciones oportunas y que podrán consistir en la imposición de una sanción frente al acosador conforme a las normas aplicables en la Empresa, entre las que se incluye expresamente el despido.

➤ *Ausencia de prueba de la que se pueda concluir la existencia de acoso pero convencimiento de existencia de un conflicto personal entre compañeros:*

En caso de que, una vez concluido el procedimiento de investigación, se concluya que lo que existe es un conflicto personal entre compañeros, el Encargado de la Investigación lo comunicará en su Informe a la Dirección de la Compañía para que, si se considera conveniente, se desarrollen las actuaciones oportunas para poner fin al mismo.

➤ *Inexistencia de acoso o falta de pruebas al respecto:*

El Encargado de la Investigación remitirá en este sentido su Informe a la Dirección de la Empresa para que proceda, en su caso, al archivo de las actuaciones y a la notificación a los interesados.

➤ *Comprobación de denuncia intencionadamente falsa:*

Si no se confirmase la existencia de una situación de acoso y además, al finalizar el procedimiento, se acreditase la manifiesta falsedad intencionada de la denuncia, ya sea el denunciante el presunto acosador u otro trabajador, podrá poner el asunto en conocimiento de la Dirección de la Empresa para que se adopten las medidas oportunas al respecto.

5.4.4 Resolución del conflicto por la Dirección de la Empresa

A la vista del Informe de Conclusiones, así como de las pruebas obtenidas, la Dirección de

atmira

la Empresa adoptará la decisión que considere oportuna sobre los hechos denunciados.

Los datos de carácter personal relacionados con las denuncias se eliminarán transcurridos seis meses desde el momento en que finalice el procedimiento. No obstante, en caso de que se derivasen acciones judiciales como consecuencia de la investigación (bien por la presunta víctima, bien por el presunto falso acosador), dichos datos se conservarán únicamente durante el período de prescripción o caducidad de dichas acciones, de conformidad con la legislación vigente.

En todo caso, se conservarán los datos relativos a los hechos denunciados, sin hacer mención a la identidad del denunciado para poder analizar el comportamiento de los trabajadores en materia de acoso y proponer las medidas que puedan ser necesarias de conformidad con la legislación vigente. Los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición podrán ejercerse ante [completar según proceda], por los procedimientos comunes.

6 MEDIDAS DISCIPLINARIAS

6.1 Con independencia de la facultad que tiene la persona afectada de acudir a la vía judicial, si se concluye que los hechos analizados pueden ser constitutivos de acoso, la Empresa podrá imponer al trabajador las medidas disciplinarias que procedan, tal y como se estipula en el punto 5.4.4 del presente Protocolo.

6.2 En caso de que se decida interponer una sanción que no conlleve el despido del agresor, la Empresa hará lo posible porque éste y la víctima no presten servicios de manera conjunta.

6.3 Se garantizará, que en el ámbito de la Empresa no se produzcan represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las que se opongan a cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismos o frente a terceros. Siempre y cuando las denuncias no sean malintencionadas.

6.4 No obstante lo anterior, las denuncias, alegaciones o declaraciones realizadas que se demuestre que son falsas o intencionadamente no honestas, podrán ser constitutivas de actuación disciplinaria por parte de la Empresa, según se indica en el punto 5.4.2 y 5.4.3 del presente Protocolo.

6.5 Será competencia única de la Dirección de la Empresa la determinación de los cambios organizativos o procedimientos que la Empresa desee establecer para prevenir los supuestos de acoso, ello sin perjuicio de que estos procedimientos puedan ser consultados con los trabajadores/as o sus representantes.

7 REVISIÓN DEL PROTOCOLO

El contenido de este Protocolo se plantea como revisable por la Empresa, en caso de que ésta así lo estime oportuno. En ese sentido, los Comités de Seguridad y Salud podrán plantear a la Compañía la conveniencia de revisar el contenido de este Protocolo.

Igualmente, la Compañía se compromete a facilitar a los Comités de Empresa, en caso de su existencia, copia del Protocolo revisado antes de su publicación, así como a la posibilidad de realizar reuniones con éstos para aportar nuevos puntos o modificar alguno existente y que, de esta forma, se pueda enriquecer el contenido y utilidad de dicho Protocolo. La Compañía valorará la posibilidad de introducir estas sugerencias por parte de los Comités de Empresa, a su discreción.



atmira