

# PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE GÉNERO, MORAL O CIBERACOSO

## DEFINICION DE ACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL

El acoso laboral es toda conducta que constituya agresión u hostigamiento, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros, por cualquier medio, y que tenga como resultado para él o para los afectados menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

## TIPOS DE ACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL

### 1. Acoso moral:

Se entiende por acoso moral la agresión repetida o persistente por una o más personas durante un tiempo prolongado ya sea verbal, psicológica o física, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, que tiene como finalidad la humillación, el menosprecio, el insulto, la coacción o la discriminación de la víctima, pudiendo culminar con la expulsión o abandono del puesto de trabajo.

A título de ejemplo se considerarán comportamientos que por sí solos, o junto con otros, evidencien una conducta de acoso moral, entre otros: el aislamiento y rechazo o prohibición de comunicación, los atentados contra la dignidad de la persona ya sea por su orientación sexual, edad, religión y/o raza, la degradación intencionada en las condiciones del puesto de trabajo, la violencia verbal o escrita

### 2. Acoso sexual y acoso por razón de género:

Se entenderá por acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de la persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante, ofensivo, hostil o humillante.

A título meramente enunciativo, constituyen conductas de acoso sexual:

- Incitación o presión para mantener relaciones sexuales.
- Solicitar favores sexuales bajo amenaza a la estabilidad del puesto de trabajo o a la promoción profesional.
- Toda agresión sexual.

Constituye acoso por razón de género todo comportamiento realizado, en función del género de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

El acoso por razón de género no se trata de un comportamiento de naturaleza sexual, sino que se relaciona con el género de una persona. Algunos ejemplos de comportamientos susceptibles de ser acoso por razón de género, podrían ser entre otros: Conductas discriminatorias por el hecho de ser una mujer, utilización de palabras y/o conductas ofensivas para dirigirse a la persona; utilizar humor sexista, entre otros.

Un único episodio no deseado podrá ser constitutivo de acoso sexual, sin embargo, la consideración de acoso por razón de género siempre exige una pauta de repetición y acumulación sistemática de conductas ofensivas. Las acciones deben ser realizadas de forma continua y sistemática.

### 3. Ciberacoso:

El ciberacoso, también denominado acoso virtual o cyberbullying, es el uso de herramientas de comunicación tecnológicas a través de teléfonos móviles, redes sociales o cualquier otro asimilable para acosar a una persona o grupo de personas, mediante ataques personales, divulgación de información confidencial o falsa entre otros medios. Es decir, se considera ciberacoso a todo aquello que se realice a través de los dispositivos electrónicos de comunicación con el fin intencionado de dañar o agredir a una persona o a un grupo de personas.

Pueden ser constitutivos de ciberacoso las siguientes conductas contra un colaborador de AXA:

- Publicación de información de carácter personal sin su consentimiento.
- Envío de correos electrónicos difamatorios.
- Insultos y amenazas en el entorno de internet.
- Hacer pública la identidad y datos de contacto sin su consentimiento.
- Enviar mensajes amenazantes por correo electrónico, teléfono etc...
- Perseguir y acechar a la víctima en los lugares de Internet en los que se relaciona de manera habitual.
- Envío o reenvíos por medio de WhatsApp o herramientas similares de información del ámbito privado de una persona

En el ciberacoso, toda persona que sea conocedora de estos hechos tiene la responsabilidad de ponerlo en conocimiento inmediato de la empresa para que se tomen las medidas adecuadas. Cualquier persona que participe reenviando y/o difundiendo sin denunciarlo podrá ser considerado igualmente responsable.

### ACCIÓN PREVENTIVA

Para las partes firmantes el objetivo principal es conseguir en AXA un entorno de trabajo donde prevalezca el respeto hacia todos los colaboradores fomentando una cultura inclusiva.

Es por ello por lo que se fomentarán medidas encaminadas a evitar en el ámbito de la empresa situaciones de acoso, tales como:

- **Comunicación:** La empresa garantizará el conocimiento de este Protocolo por todos los trabajadores y trabajadoras del Grupo AXA.  
La empresa integrará y difundirá el respeto, educación y buenas prácticas que todos los trabajadores y todas las trabajadoras de la organización deberán observar en sus respectivos puestos de trabajo.
- **Responsabilidad:** Toda la plantilla tendrá la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad. Las personas con equipos a su cargo tendrán especialmente encomendada la labor de garantizar y prevenir que no se produzcan situaciones de acoso dentro de su ámbito de responsabilidad.
- **Formación:** La empresa incluirá esta materia con carácter obligatorio en los programas de formación adecuados correspondientes, dirigidos a todos los trabajadores y trabajadoras, especialmente a aquellas personas de la empresa que tengan equipo a su cargo. Todas las personas que se incorporen a AXA recibirán en su Plan de Acogida información específica sobre este Protocolo.

### PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

En desarrollo de la Disposición Adicional Séptima del Convenio General del Sector, se establece un procedimiento interno que se iniciará con la denuncia de acoso de la persona afectada o cualquier conocedor del hecho denunciado o a través de la representación social. Todo ello con independencia de las acciones legales que puedan interponerse por parte de la persona afectada ante cualquier instancia administrativa o judicial.

Se garantiza la participación de la representación sindical cuando así lo solicite la víctima. El procedimiento ha de ser ágil y rápido, ha de otorgar credibilidad y tiene que proteger la intimidad, la confidencialidad y la dignidad de las personas afectadas. Se adjunta anexo a este protocolo el escrito que se entregará a las partes una vez recibida la denuncia para que manifiesten fehacientemente su deseo de la participación o no de la representación social en el proceso.

El procedimiento podrá iniciarse con la denuncia verbal o por escrito identificando al presunto agresor llevada a cabo tanto por la persona afectada, la representación social o cualquier otra persona que tenga conocimiento de algún acto de acoso, informando a cualquiera de los miembros del Departamento de Relaciones Laborales, al Gerente/Director de Personas y Cultura de proximidad, a la Comisión de Igualdad o la representación social o mediante envío de mail al buzón de [buzonlocalfraud@axa.es](mailto:buzonlocalfraud@axa.es) , así como iniciar el proceso judicial que estime necesario.

La empresa nombrará a una persona instructora, que será, en todo caso, un miembro del Departamento de Relaciones Laborales, asesorado por el Responsable Local de Investigación de AXA. Su función consistirá en realizar una investigación exhaustiva, especialmente encaminada a averiguar los hechos e impedir en su caso la continuidad del acoso denunciado para lo que se articularán medidas oportunas una vez valorada la fuente, la naturaleza y la seriedad de dicha denuncia. Siempre que la víctima así lo solicite, durante la tramitación del expediente, podrá ser asistida por el representante sindical, miembro de la Comisión de Igualdad, que para el caso concreto se designe. La empresa ofrecerá a los miembros integrantes de la Comisión de Igualdad la formación necesaria encaminada a identificar los diferentes casos de acoso y conocer cómo actuar ante ellos.

Concluida la actuación preliminar o si la denuncia se formula por escrito, la Dirección de la empresa, a través de la Dirección de Relaciones Laborales, procederá a la apertura de un expediente informativo, y comunicará a la mayor brevedad los hechos denunciados a la Comisión de Igualdad.

En el expediente informativo se recabará cuanta información, documentación y testimonios sean precisos para la presentación de las conclusiones y se pondrá en conocimiento inmediato de la representación de los trabajadores la situación planteada, si así lo solicita la persona afectada. Durante este proceso todos los actuantes guardarán una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La tramitación del citado expediente no podrá exceder de diez días hábiles laborables, al término de los cuales se deberá presentar ante la Dirección de Relaciones Laborales un informe detallado de los hechos acaecidos, trámites de comprobación efectuados y conclusión final alcanzada. Sólo en casos excepcionales y previa justificación de las razones que lo motiven, podrá ampliarse el plazo de tramitación del expediente por el tiempo que se considere necesario, no pudiendo superar dicha prórroga más de cinco días hábiles laborables.

Durante el trámite de audiencia del expediente informativo se garantizará la asistencia de la representación sindical, si así lo requiere la persona afectada.

A la vista del informe presentado, la Dirección de Relaciones Laborales determinará:

- 1º. Considerar no acreditada la existencia de acoso, dando por concluida la tramitación del expediente.
- 2º. Considerar la existencia de indicios racionales de acoso. Del resultado del expediente informativo se facilitará una copia a la Comisión de Igualdad.

### Adopción de medidas cautelares:

De concluir, según el expediente informativo, la existencia de indicios racionales de acoso, la Dirección de la empresa se obliga a adoptar las medidas cautelares que considere precisas, entre ellas, sin dilación, la separación de la víctima de su presunto o presuntos agresores sin perjuicio en las condiciones de trabajo de la persona denunciante y o denunciado.

No obstante, dichas medidas cautelares podrán adoptarse con anterioridad a la finalización del expediente informativo desde el momento en que exista denuncia formal, verbal o por escrito, identificando al presunto agresor y recibida por los canales antes descritos y siempre que existan indicios racionales de una situación de acoso grave y/o susceptible de repetirse.

### Existencia de indicios racionales de acoso:

En estos casos, procederá la apertura de un expediente disciplinario en el que se dará traslado al presunto agresor de los hechos que se le imputan, concediéndole el plazo reglamentario de cuatro días hábiles laborables para formular las correspondientes alegaciones en su descargo y, en su caso, la práctica de la prueba que considere oportuna. Será competente para la tramitación de dicho expediente el Departamento de Relaciones Laborales. Los plazos indicados se respetarán en tanto en cuanto no se agoten los plazos legales de prescripción.

Durante la tramitación de dicho expediente, el trabajador imputado quedará relevado de asistencia a su puesto de trabajo, con derecho a retribución. Sobre el contenido del expediente y las alegaciones que en su descargo pueda efectuar el empleado imputado se dará traslado a la Comisión de Igualdad. Asimismo, dos miembros de dicha Comisión, uno por parte de la representación empresarial y otro por la social, podrán acceder a la práctica de la prueba propuesta por el trabajador expedientado.

Concluido el expediente, la Dirección de la Empresa procederá:

- a) Al sobreseimiento del mismo al considerar no acreditados los hechos motivadores de su instrucción.
- b) Considerar acreditada la existencia de acoso en cuyo caso dará lugar a la imposición de la sanción disciplinaria correspondiente.

Si en el transcurso del proceso la víctima pasara a una situación de Incapacidad Temporal, se le ofrecerá por parte de la empresa ayuda psicológica. En el caso de que tras la investigación, se determine que ha existido acoso, se intercederá para remitir toda la información pertinente a la mutua con el fin de que valore si podría considerarse como un accidente de trabajo. Se podrá acudir a dictamen de un especialista independiente que ayude a discernir si existe relación entre la situación de acoso y la patología de la víctima cuyo coste en su caso será a cargo de la empresa.

No obstante lo anterior, las denuncias, alegaciones, o declaraciones de terceros, que se demuestren como intencionadamente no honestas o dolosas, podrán ser constitutivos de actuación disciplinaria, sin perjuicio de las restantes acciones que en derecho pudieran corresponder.