

Protocolo de actuación frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo, así como ante la discriminación laboral por razón de sexo.

Sogeti España

17 de noviembre de 2017

Esta página se ha dejado en blanco de forma deliberada

INDICE

1. Objetivo del presente protocolo	2
2. El acoso sexual: definiciones, elementos clave y ejemplos	3
2.1. Comportamiento de naturaleza sexual o con connotaciones sexuales.....	3
3. El entorno y los vínculos laborales.....	5
4. Tipología y sujetos implicados.	6
4.1. Verbal:	6
4.2. No verbal:	6
4.3. Físico:.....	6
4.4. Acoso de intercambio quid pro quo.....	6
4.5. Acoso ambiental.....	7
4.6. Tipos de vínculo que hay entre la persona acosadora y la persona acosada:	7
5. Grupos de especial atención.	8
6. Medidas de prevención del acoso por razón de sexo o discriminación por razón de sexo..	9
7. Comisión Instructora de tratamiento de situaciones de acoso (Comisión Instructora)	10
8. Protocolo de actuación en caso de denuncia por acoso por razón de sexo o discriminación por razón de sexo.....	11
9. Modelo de denuncia interna.....	13

1. Objetivo del presente protocolo

El presente Protocolo se enfoca a perseguir, prevenir y erradicar las situaciones constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo o discriminación por razón de sexo en todas sus modalidades, asumiendo la Empresa su responsabilidad en orden a erradicar un entorno de conductas contrarias a la dignidad y valores de la persona en los ámbitos indicados.

A tal efecto, en este Protocolo se recogen dos aspectos fundamentales: la prevención del acoso sexual o por razón de sexo, la prevención de la discriminación por razón de sexo y la reacción empresarial frente a denuncias por acoso sexual o por razón de sexo y discriminación por razón de sexo. En consecuencia, se prevén dos tipos de actuaciones:

1. Establecimiento de medidas mediante las cuales se procure prevenir y evitar situaciones de acoso sexual, por razón de sexo o discriminación por razón de sexo o susceptibles de constituir las.
2. Establecimiento de un cauce interno de actuación para los casos en los que, aun tratando de prevenir dichas situaciones, se produce una denuncia o queja interna por acoso sexual, acoso o discriminación por razón de sexo, por parte de algún empleado.

2. El acoso sexual: definiciones, elementos clave y ejemplos

La Constitución Española declara que la dignidad de la persona constituye uno de los fundamentos del orden político y de la paz social, reconociendo el derecho de toda persona a la no discriminación, a la igualdad de trato, al libre desarrollo de su personalidad y a su integridad física.

El Estatuto de los Trabajadores, de forma específica, consagra el derecho al respeto de la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de la persona, incluida la protección frente al acoso sexual.

Por su parte la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, encomienda a las empresas “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 pueden formular quienes han sido objeto del mismo”, garantizando de esta forma la dignidad, integridad e igualdad de trato de todas las personas y evitando cualquier situación de discriminación por razón de sexo.

La definición de acoso por razón de sexo se recoge en el artículo 7.2 de la LOIEMH: “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 la dignidad de una persona, especialmente si se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo” en el artículo 2 apartado o de la LIEDH, y en el artículo 5 del ámbito tercero apartado a de la Ley 5/2008 de 24 de abril del derecho de les mujeres a erradicar la violencia machista, “...cualquier comportamiento que, por motivo de sexo de una persona, se ejerciera con la finalidad de atentar contra su dignidad o su integridad física o psíquica o de crearle un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo y molesto, o que provoque estos mismos efectos, según lo que dispone el artículo 5 de la Ley 5/2008 del 24 de abril del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista”.

También el artículo 7.4 de la LOIEMH recoge que, “...*el condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o acoso por razón de sexo, también se considera acto de discriminación por razón de sexo*”.

2.1. Comportamiento de naturaleza sexual o con connotaciones sexuales.

1. Se relaciona con el sexo de una persona:
 - a) Situaciones que atentan contra la dignidad.
 - b) Una trabajadora nada más por ser mujer.
 - c) Una trabajadora por el hecho de estar embarazada o por su maternidad.

- d) Un/a trabajador/a por motivo de su género (porque no ejerce el rol que culturalmente se ha atribuido a su sexo).
 - e) En el ejercicio de algún derecho laboral previsto por la conciliación de la vida personal y laboral.
2. Que tenga como objetivo o produjera el efecto de atentar contra la dignidad o de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

A diferencia del acoso sexual, el acoso por razón de sexo siempre exige una pauta de repetición y acumulación sistemática de conductas ofensivas.

Ejemplos:

- a) Actitudes condescendientes o paternalistas.
- b) Insultos basados en el sexo y la orientación sexual de la persona trabajadora.
- c) Conductas discriminatorias por razón de sexo.
- d) Formas ofensivas de dirigirse a la persona.
- e) Ridiculizar menospreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de una persona por razón de su sexo.
- f) Utilizar humor sexista.
- g) Ignorar aportaciones, comentarios o acciones por razón de sexo.

Esta clase de acoso también incluye actitudes o comportamientos hechos sobre razones o circunstancias que tengan que ver con el sexo, como el que se produce por motivo del embarazo, la maternidad de las mujeres en relación con el ejercicio de algún derecho laboral previsto para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Sin perjuicio que en ocasiones estas conductas también puedan afectar a hombres que ejercen sus derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

3. El entorno y los vínculos laborales.

Los límites del entorno laboral no vienen determinados por el lugar físico, la jornada laboral ni por la vinculación jurídica con la empresa.

Se considera entorno laboral cualquier lugar o momento en el cual las personas se encuentran por cuestiones profesionales y laborales (viajes, jornadas de formación, reuniones o actos sociales en la empresa...).

Se considera acoso cuando el vínculo o la relación entre las personas se producen por motivo del trabajo o profesión que están desarrollando.

El acoso se puede producir entre personas de la misma empresa pero también se considera acoso el que se produce por parte de una persona externa vinculada de alguna forma a la empresa: clientela, proveedores, personas que solicitan un puesto de trabajo, personas en proceso de formación, y personas de otras empresas que prestan sus servicios en los equipamientos e instalaciones, etc.

La responsabilidad de la empresa abarca:

1. La protección a las personas de la empresa ante conductas de acoso por parte de personas externas.
2. La protección a personas externas vinculadas a la empresa aunque no tengan un vínculo laboral directo.

4. Tipología y sujetos implicados.

4.1. Verbal:

- a) Difundir rumores, preguntar o explicar sobre la vida sexual y las preferencias sexuales de una persona.
- b) Hacer comentarios o bromas sexuales obscenas.
- c) Hacer comentarios groseros sobre el cuerpo o la apariencia física.
- d) Ofrecer o presionar para concretar citas comprometidas o por participar en actividades lúdicas no deseadas.
- e) Hacer demandas de favores sexuales.

4.2. No verbal:

- a) Miradas lascivas al cuerpo.
- b) Gestos obscenos.
- c) Uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de internet de contenido sexual explícito.
- d) Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de contenido sexual de carácter ofensivo.

4.3. Físico:

- a) Acercamiento físico excesivo.
- b) Arrinconar, buscar deliberadamente quedarse a solas de forma innecesaria.
- c) El contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados).
- d) Tocar intencionadamente o accidentalmente las partes sexuales del cuerpo.

4.4. Acoso de intercambio *quid pro quo*.

Vinculado expresamente al acoso sexual, el acoso de intercambio se produce cuando se fuerza a la persona acosada a escoger entre someterse a los requerimientos sexuales o perder ciertos beneficios, condiciones en el trabajo (incorpora el chantaje sexual).

La negativa de la persona a una conducta de naturaleza sexual, se utiliza para negarle el acceso al empleo, la formación, la promoción, el aumento de salario u

otra decisión sobre el trabajo, implicando un abuso de autoridad. Son, por tanto, sujetos activos de estos tipos de acoso las personas que tienen poder para decidir sobre la relación laboral: toda persona jerárquicamente superior, sea empresario/a, el personal directivo de la empresa o la persona que lo represente legalmente.

4.5. Acoso ambiental.

Vinculado tanto al acoso sexual como por razón de sexo, el acoso ambiental es el comportamiento que crea un ambiente intimidatorio, hostil, ofensivo: comentarios de naturaleza sexual, bromas, etc.

Normalmente requiere insistencia y repetición de las acciones según la gravedad del comportamiento.

También se puede producir por parte de una persona externa vinculada de alguna forma a la empresa: clientela, proveedores, personas de otras empresas que presten servicios en sus equipamientos e instalaciones, etc.

4.6. Tipos de vínculo que hay entre la persona acosadora y la persona acosada:

- a) Acoso horizontal: entre compañeros/as.
- b) Acoso vertical descendiente: de mando a subordinado/a.
- c) Acoso vertical ascendente: de subordinado/a a mando.

5. Grupos de especial atención.

1. Mujeres solas con responsabilidades familiares (madres solteras, viudas, separadas y divorciadas).
2. Mujeres que acceden por primera vez a sectores profesionales o categorías tradicionalmente masculinas (en las cuales las mujeres tienen poca presencia).
3. Mujeres jóvenes que acaban de conseguir el primer trabajo (generalmente de carácter temporal).
4. Mujeres con discapacidad.
5. Mujeres inmigrantes y que pertenecen a minorías étnicas.
6. Mujeres con contratos eventuales y temporales; mujeres subcontratadas.
7. Colectivo de lesbianas, gays, transexuales, bisexuales e intersexuales (LGTBI).

6. Medidas de prevención del acoso por razón de sexo o discriminación por razón de sexo

Con el objeto de prevenir el acoso sexual, acoso o discriminación por razón de sexo o situaciones potencialmente constitutivas de acoso sexual o acoso o discriminación (por razón de sexo), la Empresa establecerá las siguientes medidas:

1. La Empresa promoverá un entorno de respeto y corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todos los trabajadores/as los valores de igualdad de trato e igualdad de oportunidades, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.
2. La Empresa facilitará la integración de los nuevos empleados, evitando situaciones de aislamiento o discriminación por razón de sexo.
3. La Empresa facilitará información y formación a todas las personas sobre los principios y valores que deben respetarse en la empresa y sobre las conductas que no se admiten en estos ámbitos.
4. La Empresa prohíbe las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a la dignidad de la persona, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes.
5. Cuando se llegue a tener conocimiento de conductas no admitidas en un determinado colectivo o equipo de trabajo, la Dirección de la Empresa se dirigirá inmediatamente al responsable del mismo, a fin de informarle sobre la situación detectada, las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias que se derivan de su incumplimiento, llevándose a cabo las reuniones que, en su caso, procedan, para analizar lo ocurrido y normalizar las conductas.
6. Las conductas no admitidas en lo que respecta al acoso por razón de sexo o discriminación por razón de sexo serán objeto de análisis por parte de la Empresa en el marco de la Legislación Laboral vigente, pudiendo aplicarse las sanciones que la compañía estime pertinentes en dicho marco.

7. Comisión Instructora de tratamiento de situaciones de acoso (Comisión Instructora)

Órgano encargado de tramitar el procedimiento. Se constituirá en todo caso por personas ajenas al entorno en que se produce el conflicto a tratar, como unidad o departamento y que no tengan relación personal o familiar con las personas implicadas en el proceso. Se reconocerá idéntica representatividad a la representación de la Dirección de la empresa y de los trabajadores y trabajadoras, independientemente de que la Comisión pueda estar constituida de forma paritaria o no paritaria (ambas partes dispondrán del mismo porcentaje de voto al margen del número de miembros o asistentes). Tanto la representación de la Dirección de la empresa como de los trabajadores y trabajadoras podrá nombrar a un máximo de dos representantes en la Comisión. De cara a mantener una misma unidad de criterio, ambas partes se comprometen a garantizar en la medida de lo posible que sus representantes tengan formación en la materia y su permanencia en cada Comisión Instructora se establezca de desde el inicio hasta el fin del proceso. Por la parte de la RLT, la misma puede estar delegada en representantes unitarios o sindicales, inclusive ajenos a la empresa. No obstante, la persona presuntamente acosada podrá elegir qué sindicato o sindicatos formarán parte de la Comisión Instructora que tramitará su expediente.

La Comisión Instructora contará para su ejercicio con las siguientes figuras entre sus componentes:

- **Instructores/as:** Personas encargadas de dirigir todas las actuaciones para resolver el expediente de investigación.
- **Secretario/a:** Persona encargada de la tramitación administrativa del expediente de investigación, a cuyo efecto realizará las citaciones y levantamiento de actas que proceda, así como dar fe del contenido o acuerdos y custodiará el expediente con su documentación. Será necesariamente un miembro de la Comisión Instructora.
- **Asesores/as:** Las partes podrán hacerse acompañar por asesores o asesoras externos a la Comisión, entendida la figura del asesor o asesora como persona que colabora en la instrucción del expediente de investigación, asesorando tanto a la persona Instructora, como al secretario o secretaria, y a la Comisión en general. Participaría a propuesta de cualquiera de las partes de la Comisión, debiendo tener formación específica en la materia. La Comisión de Igualdad velará por la confidencialidad en el tratamiento de los datos que le sean puestos en conocimiento.

8. Protocolo de actuación en caso de denuncia por acoso por razón de sexo o discriminación por razón de sexo.

La dirección de la compañía garantiza la activación del procedimiento interno de actuaciones cuando se denuncie la existencia de acoso o discriminación o de hechos susceptibles de ser considerados acoso sexual, por razón de sexo o discriminación por razón de sexo.

En caso de producirse alguna situación de esta naturaleza se iniciará con la denuncia ante el Director/a de Recursos Humanos de la Compañía o de la figura que designe la Dirección General al efecto, quien pondrá de inmediato los hechos en conocimiento de la persona designada por la Compañía como “Ethics and Compliance Officer”.

La denuncia podrá ser presentada por la persona afectada, por sí misma o a través de la Representación de los Trabajadores.

No se tramitarán denuncias anónimas y con la misma se deberán aportar datos o pruebas del hecho concreto que se denuncie.

La presentación de una denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte del Director/a de Recursos Humanos o de la figura que designe la Dirección General al efecto, en el que participará en todo caso el “Ethics and Compliance Officer”.

El expediente informativo estará especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto.

En el expediente informativo a efectuar no se observará más formalidad que la de dar trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas actuaciones puedan considerarse conducentes al esclarecimiento de los hechos acaecidos.

Durante este proceso, todos los actuantes guardarán una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad de las personas, adoptándose por parte de la compañía todas las medidas de seguridad técnica y organizativa adecuadas para la protección de los datos de carácter personal de todos los intervinientes, cumpliendo a tal efecto las prevenciones establecidas por la Agencia Española de Protección de Datos.

El procedimiento será ágil y rápido, y protegerá en todo caso la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas.

Durante la tramitación del expediente, y como medida cautelar, los instructores podrán proponer, por la gravedad de la conducta denunciada y por la apariencia de veracidad de los indicios aportados, la separación de las personas implicadas, sin que esta medida pueda suponer, en ningún caso, perjuicio en las condiciones de trabajo de la persona denunciante.

La constatación de la existencia de acoso sexual, por razón de sexo o discriminación por razón de sexo, en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas y siempre que el sujeto activo se halle dentro del ámbito de Dirección y Organización de la

Empresa, a la imposición de las sanciones laborales que la compañía determine en cada caso, con respeto a la legislación vigente.

No se adoptará represalia alguna contra las personas que, de buena fe, efectúen una denuncia, atestigüen, colaboren o participen en las investigaciones que se lleven a cabo, y contra aquellas personas que se opongan a cualquier situación de acoso sexual o por razón de sexo o discriminación por razón de sexo, frente a sí mismos o frente a terceros.

No obstante lo anterior, si de la investigación realizada se pusiera en evidencia falta de buena fe en la denuncia realizada o ánimo de dañar sin fundamento, la Empresa podrá adoptar las medidas previstas para los supuestos de transgresión de la buena fe contractual en la Legislación Laboral vigente.

En el caso de que la situación detectada pudiera ser constitutiva de delito, se efectuará la denuncia oportuna para que sea la Autoridad pertinente quien realice los trámites oportunos, conforme a lo previsto en la legislación vigente.

La Dirección de Recursos Humanos o de la figura que designe la Dirección General al efecto dará información a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad sobre los casos acaecidos y sus circunstancias en la parte que afectan a la discriminación por razón de sexo o acoso por razón de sexo, en la medida en que sea preciso para que la mesa proceda a su estudio y decida si resulta preciso establecer propuestas adicionales para la mejora sobre medidas preventivas que permitan evitar en el futuro el acaecimiento de nuevos casos.

La información que se proporcione a la Mesa de la Comisión de Igualdad se elaborará de manera que elimine y disocie por completo todos los datos de carácter personal y demás circunstancias o información que permitan directa o indirectamente la identificación de cualquiera de los afectados o participantes en el proceso. Se protegerá en todo momento la identidad, la intimidad y la dignidad de las personas, garantizando el cumplimiento de la normativa vigente conforme a la LOPD y su reglamento de desarrollo, así como el resto de normas que protegen el honor y la buena imagen de las personas.

Esta información se comunicará a la Mesa la Comisión de Igualdad una vez finalizada la instrucción de expediente, y en ningún caso se comunicará a la misma si se hubiera decretado el secreto de sumario por el Juzgado que instruya la causa y hasta que se dicte la oportuna resolución que levante el mismo.

9. Modelo de denuncia interna

Espacio reservado para el Registro de Entrada
Nº. de Expediente

[Documento de uso interno. No lo publiquéis ni hagáis difusión]

Formulario de denuncia interna. Protocolo de acoso sexual y de acoso por razón de sexo ⁽⁷⁾

Datos de la persona denunciada

Nombre y apellidos DNI/NIE

Edad Sexo

dona home

Domicilio del centro de trabajo

Puesto de trabajo

Teléfono de contacto Dirección Electrónica

Datos de la persona que denuncia (persona afectada)

Nombre y apellidos DNI/NIE

Edad Sexo

dona home

Domicilio del centro de trabajo

Puesto de trabajo

Teléfono de contacto Dirección Electrónica

Relato de los hechos ⁽⁸⁾

(Concretar el motivo, adjuntando documentación justificativa, si procede)

⁷ En cualquier tratamiento de datos que se lleve a cabo durante la tramitación de esta denuncia se tiene que respetar el marco legal vigente con respecto a la protección de datos de carácter personal.

⁸ Si falta espacio, hace falta rellenar otra hoja y numerarlo.

Testigos

(Si hay testigos de los hechos, hay que identificarlos con nombre, apellidos y dirección electrónica)

- 1.
- 2.
- 3.

¿Se ha presentado **comunicación previa** por el mismo motivo que esta denuncia?

Si No

En caso afirmativo, las recomendaciones de la persona/s de referencia han estado:

Existencia de evidencias de una situación de acoso

No existencia de evidencias de una situación de acoso.....

He recibido

Firma de la persona que recibe la denuncia
Nombre y apellidos

Firma de la persona que denuncia

Datos de contacto Lugar y fecha