

PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

ÍNDICE

- 1. OBJETO Y DEFINICIONES**
- 2. ACCIÓN PREVENTIVA DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO**
- 3. ALCANCE**
- 4. RESPONSABILIDADES**
- 5. DESARROLLO DEL PROCEDIMIENTO**
- 6. ANEXO I**
- 7. ANEXO II**

1. OBJETO Y DEFINICIONES.

Realización de un procedimiento en el que se recoja el protocolo de actuación en casos de acoso sexual y por razón de sexo, bajo los principios de rapidez y confidencialidad, garantizando y protegiendo la intimidad y la dignidad de la/s persona/s objeto del acoso. Asimismo, se garantizarán y respetarán los derechos de las personas implicadas en el procedimiento.

En caso de detectar situaciones constitutivas de acoso sexual y/o por razón de sexo después del protocolo, se procederá a aplicar el régimen sancionador previsto en el convenio que resulte de aplicación.

Definiciones:

A) ACOSO SEXUAL.

Según el Art. 7.1 de la L.O. para la igualdad efectiva de mujeres y hombres 3/2007, 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, siendo suficiente para tener tal consideración que se trate de un único episodio grave, aunque generalmente el acoso no se conciba como algo esporádico, sino como algo insistente, reiterado y de acorralamiento. Este acoso se considerará, en todo caso, discriminatorio, máxime cuando se condicione un derecho o una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso.

El acoso sexual comprende todos los comportamientos de naturaleza sexual, tanto aquellos que vayan dirigidos concretamente a una persona concreta (bilateral) ya sea a cambio o no de una determinada exigencia (chantaje) como aquellos de naturaleza sexual que pueden ir dirigidos de forma indeterminada a un colectivo de personas través de escritos, gestos o palabras que se pueden considerar ofensivos (acoso ambiental).

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual las conductas que se describen a continuación:

Conductas constitutivas de acoso sexual

- Conductas verbales:
Insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual; insistencia para participar en actividades sociales fuera del lugar de trabajo, después de que la persona objeto de la misma haya dejado claro que dicha insistencia es molesta e inoportuna; flirteos ofensivos; comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos; llamadas telefónicas indeseadas; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.
- No verbales:
Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o

escritos, miradas impúdicas, silbidos o hacer ciertos gestos; cartas o mensajes de correo electrónico, mensajes de texto o de cualquier otro tipo de carácter ofensivo, de contenido sexual.

- Físicas:
Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo o innecesario.

Tipos de acoso sexual

Se distinguen dos tipos de acoso sexual, en función de si las anteriores conductas implican o no un elemento de coacción:

a) Acoso “quid pro quo”:
Consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, su sujeto activo será aquél que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

b) Acoso ambiental:
El sujeto activo del acoso crea un entorno de trabajo intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Puede ser realizado por cualquier miembro con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el centro de trabajo.

B) ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.

Según el Art. 7.2 de la L.O. 3/2007, 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.

La discriminación por embarazo o maternidad, cualquier trato desfavorable otorgado con su embarazo o maternidad, o a su propia condición de mujer constituirá una discriminación directa por razón de sexo.

Al igual que en el caso anterior, este acoso también se considerará, en todo caso, discriminatorio, máxime cuando condicione un derecho o una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso.

Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

Se indican a continuación, a modo de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, una serie de conductas o comportamientos que, llevadas a cabo en función del sexo u orientación sexual de una persona y con el propósito de atentar contra su dignidad, podrían ser constitutivas de este tipo de acoso:

- Trato desfavorable a las mujeres y hombres por el mero hecho de serlo.
- La exclusión de hombres o mujeres a la hora de acceder a puestos de trabajo, cuando dicho requisito no sea una característica profesional esencial. Las conductas aquí recogidas no constituyen listas cerradas (se admitirá cualquier otra que establezca la normativa vigente), ni tienen ánimo excluyente ni limitativo, si bien, las incluidas no pueden producirse en modo alguno.

2. ACCIÓN PREVENTIVA DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO.

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

- Comunicación: se garantizará el conocimiento de este protocolo a todas las personas trabajadoras mediante su publicación en todos los canales informativos (tanto telemáticos, como presenciales) de que la empresa dispone. Se publicará junto al Plan de Igualdad.
- Se realizarán campañas de sensibilización y prevención del acoso sexual y por razón de sexo en las que se incluyan, los comportamientos constitutivos de acoso, los canales de denuncia, la garantía de confidencialidad y tipificación de las medidas sancionadoras de acoso sexual.
- Información estadística: 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.
- Responsabilidad: todas las personas trabajadoras tendrán la responsabilidad de ayudar a crear un entorno de trabajo en el que se

respete la dignidad de la persona. Especialmente, las personas que ostenten puestos directivos o de responsabilidad serán garantes de que haya un buen clima laboral.

- Formación: con el compromiso de prevenir situaciones de acoso sexual o por razón de sexo, se llevarán a cabo labores de sensibilización en igualdad a toda la plantilla y especialmente a la Comisión de Igualdad. Se realizarán acciones de formación en materia de acoso sexual o por razón de sexo a las personas que puedan formar parte de las Comisiones Instructoras.

3. ALCANCE

El alcance de este manual es para todas las personas trabajadoras que prestan servicios en ...

4. RESPONSABILIDADES

5. DESARROLLO DEL PROCEDIMIENTO

1.- DENUNCIA.

El procedimiento formal se iniciará con la presentación del modelo de denuncia, que se adjunta cumplimentado como anexo I. La persona trabajadora podrá delegar la denuncia en un/a representante de las personas trabajadoras. También podrá presentarse denuncia por cualquier persona, que, pese a no ser víctima, haya tenido conocimiento de situaciones que pudieren constituir acoso sexual y/o por razón de sexo en el ámbito laboral.

La persona a la que irá dirigida el escrito será, a elección del/la denunciante, un/a responsable del departamento de rrhh, o a una persona de la dirección de la empresa. Asimismo, si así lo decidiera el trabajador o trabajadora, una copia de este será trasladada a la representación de las personas trabajadoras.

2.- FORMACIÓN DE LA COMISIÓN INSTRUCTORA Y DE INVESTIGACIÓN.

La presentación del escrito dará lugar a la inmediata apertura de un expediente, creándose una Comisión Instructora y de Investigación, integrada por un/a miembro del Departamento de RRHH (incluido el/la directora/a), un/a miembro del departamento de PRL y por un/a representante legal de las personas

trabajadoras elegido por la los sindicatos firmantes del Plan de Igualdad. Al objeto de preservar la mayor intimidad de la persona denunciante y denunciada, a la Comisión de Seguimiento se le informará únicamente de la existencia de una denuncia al objeto de que puedan nombrar la persona que formará parte de la Comisión Instructora; una vez realizada la designación, se le dará traslado de la denuncia íntegra a la persona que vaya a formar parte de la Comisión Instructora, que previamente habrá rellenado el modelo de compromiso de confidencialidad, que se adjunta como anexo II. La representación sindical en la Comisión Instructora será rotativa en cada expediente, entre los sindicatos firmantes del Protocolo.

Todas las personas que formen parte de la Comisión Instructora tendrán formación en materia de género y, concretamente, en acoso sexual y/o por razón de sexo.

Se procurará que persona de la RLPT que forme parte de la Comisión Instructora y de Investigación no preste servicios en el mismo centro de trabajo que las personas implicadas, siempre que por ubicación geográfica sea viable.

En cualquier caso, se evitará la participación en la Comisión de personas que tengan una relación directa e interesada con las personas denunciantes y/o denunciadas.

Se informará a la RLTP del Centro afectado de la apertura de expediente de acoso y de la resolución del mismo.

3.- ACTUACIONES DE LA COMISIÓN. FASE INSTRUCTORA Y MEDIDAS CAUTELARES.

Dicha Comisión estará encaminada a la averiguación de los hechos, dándose trámite de audiencia a todo/as lo/as intervinientes. A la persona denunciada se le dará traslado de la denuncia.

Se practicarán cuantas diligencias se estimen necesarias a fin de dilucidar la veracidad de los hechos acaecidos. Para ello, la Comisión solicitará el relato de los distintos actos e incidentes, identificación de la/s persona/s que adoptan las conductas indeseadas y a lo/as posibles testigos de dichas conductas y actos. En cualquier caso, las personas trabajadoras podrán ser asistidos, en sus intervenciones ante la Comisión Instructora y de Investigación, por un representante de las personas trabajadoras de su elección.

Es importante que en aquellos casos en que la persona denunciante y la persona denunciada compartan espacios de trabajo o tengan una relación jerárquica de trabajo se establezcan las medidas pertinentes para prevenir el agravamiento del problema. Para proteger a la presunta víctima y evitar el contacto con la presunta persona acosadora y las interferencias durante el proceso de investigación, la Comisión Instructora y de Investigación podrá proponer medidas cautelares y/o

de carácter organizacional con carácter temporal, mientras dure la investigación y hasta su resolución.

Entre estas medidas, podrá proponerse un cambio de puesto, departamento o turno de trabajo de la persona presuntamente acosadora, debiendo salvaguardarse en cualquier caso todas las garantías necesarias para preservar la presunción de inocencia de esta persona.

Además de ello, la empresa facilitará información a la presunta víctima de los mecanismos de asistencia de la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales y del servicio de Vigilancia de la Salud.

La intervención de todas las personas actuantes, incluidos lo/as posibles testigos, deberá observar el carácter confidencial de las actuaciones, por afectar directamente a la intimidad, dignidad y honorabilidad de las personas. Se mantendrá el debido respeto tanto a la persona que ha presentado la denuncia como a la persona objeto de ésta. Este proceso se desarrollará bajo los principios de confidencialidad, rapidez, contradicción e igualdad.

4.- INFORME DE CONCLUSIONES.

La fase instructora o informativa finalizará con el pronunciamiento de la Comisión mediante la elaboración de un informe que pondrá, en primer lugar, en conocimiento de la persona solicitante. Las decisiones de la Comisión Instructora deberán adoptarse por consenso y reflejarse en acta al efecto. Si no hubiese consenso, se hará por mayoría.

Cuando el informe constate la existencia de acoso, se trasladará dicho informe al responsable del departamento de rrhh al objeto de que éste adopte las medidas correctoras oportunas, aplicando las sanciones que correspondan conforme al régimen sancionador que resulte aplicable.

Cuando el informe no constate situaciones de acoso, o no sea posible la verificación de los hechos, se archivará el expediente dando por finalizado el proceso. En la medida que lo permita la organización del trabajo, se estudiará la viabilidad de cambios de puesto de trabajo, facilitando el cambio de puesto de trabajo si la persona trabajadora afectada lo solicita.

El expediente deberá resolverse en un plazo máximo de 15 días laborales desde la interposición de la denuncia. En caso de que no fuera posible hacerlo en dicho periodo, la Comisión Instructora y de Investigación deberá levantar acta en la que motive las razones por las que es necesario prorrogar el periodo máximo de resolución.

En todo caso, si la conducta de acoso sexual o acoso por razón de sexo suponga o implique por su evidencia, notoriedad o gravedad, un ataque directo o inmediato a la dignidad de la mujer o del hombre, la empresa adoptará las medidas disciplinarias que pudiera considerar oportunas.

5.- GARANTÍA DE INDEMNIDAD

La Empresa asegurará que las personas trabajadoras que consideren que han sido objeto de acoso, los que planteen una queja en materia de acoso o los que asistan o colaboren durante cualquier proceso, por ejemplo, facilitando información o interviniendo en calidad de testigo, no serán objeto de intimidación, persecución o represalias.

6. ANEXO I

MODELO DE DENUNCIA POR ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

SOLICITANTE (marcar)

- Persona afectada
- Representantes de los Trabajadores

TIPO DE ACOSO (marcar)

- Sexual

_ Por razón de sexo

Sexo: H/M Correo electrónico:

DATOS PERSONALES DE LA PERSONA AFECTADA

Nombre y apellidos:

DNI/NIE:

Teléfono de contacto:

DATOS PROFESIONALES DE LA PERSONA AFECTADA

Centro de trabajo:

Puesto de trabajo:

POSIBLES TESTIGOS

Nombre y apellidos:

Puesto en la Entidad:

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS (Detallar personas implicadas, tipos de conductas, fechas y lugares en que se

produjeron las conductas...continúe en caso de necesitar más espacio al dorso)

SOLICITUD

Solicito el inicio del Protocolo de Prevención del Acoso sexual y/o por razón de sexo

LOCALIDAD Y FECHA

FIRMA DE LA PERSONA SOLICITANTE

7. ANEXO II

MODELO DE COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD DE LAS PERSONAS QUE INTERVIENEN EN EL PROCESO DE TRAMITACIÓN Y RESOLUCIÓN DE LAS DENUNCIAS

D./Da. _____, habiendo sido designado por la Comisión de Igualdad de _____ para intervenir en el procedimiento de actuación de las denuncias por acoso sexual y/o acoso por razón de sexo que pudieran producirse en su ámbito, se compromete a respetar la confidencialidad, privacidad, intimidad e imparcialidad de las partes a lo largo de las diferentes fases del proceso.

Por lo tanto, y de forma más concreta, manifiesto mi compromiso a cumplir con las siguientes obligaciones:

- Garantizar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el procedimiento, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- Garantizar el tratamiento reservado y la más absoluta discreción en relación con la información sobre las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.
- Garantizar la más estricta confidencialidad y reserva sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tenga conocimiento, así como velar por el cumplimiento de la prohibición de divulgar o transmitir cualquier tipo de información por parte del resto de las personas que intervengan en el procedimiento. Asimismo, declaro que he sido informado de la responsabilidad disciplinaria en que podría incurrir por el incumplimiento de las obligaciones anteriormente

expuestas.

En _____ a _____ de _____ de _____

Firmado: