

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO Y PARA LA  
ACTUACIÓN ANTE POSIBLES CASOS

### EDICIONES

FECHA EDICIÓN	REALIZADO POR	CAMBIO REALIZADO
10/05/2018	JOSÉ ANTONIO SACO	BORRADOR

## PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO Y PARA LA ACTUACIÓN ANTE POSIBLES CASOS

En ....., a..... de..... de 201..., reunidas la representación de la Empresa y la Representación de la Junta de Personal/Comité de Empresa/.....

### EXPONEN:

Que al amparo de la *Ley 13/2010, de 9 de diciembre, contra la Violencia de Género en Castilla y León*, de la *Ley 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Castilla y León*, de la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres*, y de la *Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género* han decidido suscribir el presente protocolo destinado a la prevención del acoso y a determinar el tratamiento de los posibles casos, para que sea de aplicación en el marco de las relaciones laborales de todo el personal de esta empresa.

El objetivo compartido por las partes es que no se produzca el acoso y, si ocurriera, establecer procedimientos adecuados que garanticen abordar correctamente y evitar que se repita. Por consiguiente, este protocolo pretende fomentar la elaboración y la puesta en práctica de criterios generales que establezcan unos entornos laborales mixtos, igualitarios y libres de acoso sexual, en los que las mujeres y hombres respeten mutuamente su integridad y dignidad.

Con ello se profundiza en las medidas y estrategias que viene desarrollando la empresa para hacer efectiva la igualdad entre hombres y mujeres en el trabajo, así como para la erradicación de las conductas contrarias a la dignidad de las trabajadoras, que son las que normalmente sufren estas actitudes. En consecuencia, Empresa y Representación de la plantilla regulan, por medio del presente Protocolo, las situaciones que puedan suponer acoso en el trabajo, estableciendo un método que se aplique a su investigación y sanción, con las debidas garantías.

## I. ACOSO EN EL ENTORNO LABORAL

Ambas partes, Empresa y Representación de la plantilla, de acuerdo con las leyes vigentes al respecto, acuerdan el siguiente marco conceptual para definir las situaciones de acoso que pudieran darse en el entorno laboral. De acuerdo con la Ley 13/2010, de 9 de diciembre, contra la Violencia de Género en Castilla y León, se utilizan los siguientes conceptos<sup>1</sup>

- **Acoso sexual**, consistente en un comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual contra una mujer por razón de su sexo que tenga como objeto o produzca el efecto de atentar contra su dignidad, o le cree un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto. Dentro del mismo quedan comprendidos el chantaje sexual y el acoso ambiental.
- **Acoso laboral por razón de género**, consistente en la realización de actuaciones discriminatorias o la amenaza de éstas en el ámbito laboral cuando tengan como causa o estén vinculadas con su condición de mujer. Dentro del mismo quedan comprendidos el acoso moral, el acoso psicológico y el mobbing maternal.

## II. ESTRATEGIAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO

La Empresa en línea con su compromiso de prevenir y no tolerar el acoso, desarrollará una serie de actuaciones de prevención, que configuren su entorno laboral como un espacio mixto de desarrollo profesional en igualdad, con seguridad para la dignidad de las trabajadoras y trabajadores. Entre dichas acciones se encuentran las siguientes:

- La elaboración, con participación de los agentes sociales, de una *Declaración de principios* que explicita el compromiso de la empresa con el respeto a la dignidad personal y con la erradicación de toda manifestación de discriminación y violencia. Se destinarán todos los esfuerzos necesarios a la máxima difusión de dicha Declaración de principios, para lograr su conocimiento efectivo por toda la plantilla.
- La puesta en conocimiento de toda la plantilla de este *Protocolo de actuación ante posibles casos de acoso*.
- La comunicación explícita al personal del Código de conducta y sanciones, con referencia explícita al régimen sancionador y agravantes en los casos de acoso en el entorno laboral.

- La inclusión en el *Plan de Igualdad* de medidas concretas relacionadas con la prevención, tratamiento y evaluación de las situaciones de acoso.
- La formación general que ponga en valor el principio de igualdad entre mujeres y hombres.
- La formación específica sobre acoso dirigida a mandos intermedios, responsables de RRHH y personas integrantes de la Comisión de Igualdad.
- La sensibilización específica sobre acoso dirigida a la plantilla para consolidar una postura de tolerancia cero ante el acoso, señalando la responsabilidad de todos los trabajadores y trabajadoras en ayudar a garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad de las personas.

### III. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

- Nuestra empresa es un espacio mixto de desarrollo profesional, que garantiza la dignidad en Igualdad.
- Cuidamos un ambiente laboral no sexista, libre de toda violencia y en el que el respeto a la dignidad de las mujeres sea imprescindible en el trato interpersonal, en la comunicación interna y en la decoración de los espacios de trabajo.
- Los comportamientos de acoso sexual y por razón de sexo son ilegales. Nuestra empresa lo sabe y desea responder activamente en el caso de que se identificase cualquier caso.
- El único causante del acoso es la persona que lo realiza.
- El *Plan de Igualdad* de nuestra empresa articula diferentes medidas de prevención del acoso, ya desde el *Manual de acogida* y a través de toda la oferta de formación permanente para la plantilla.
- La empresa ha articulado mecanismos de participación y denuncia para erradicar cualquier muestra de discriminación o abuso.
- Todo trabajador conocerá el procedimiento que debe seguir si fuera objeto de acoso, por lo que recibirá información sobre dónde puede acudir para recibir ayuda y dónde habrá de dirigir su denuncia.

- Mandos intermedios y agentes sociales son parte importante de la responsabilidad compartida en el marco de la política anti-acoso, tanto en la detección como en los procesos informales de mediación.
- Entendemos como procedimientos formales internos básicos en la respuesta a un posible caso de acoso: la denuncia, la investigación, el expediente disciplinario y la sanción. Todo el proceso de denuncia, análisis y posible sanción se realizará bajo la premisa de protección a la intimidad y evitando posibles represalias.
- Nuestra empresa difunde entre su plantilla los derechos y los mecanismos legales y asistenciales de que disponen las víctimas, así como acciones positivas para la reintegración de éstas.

#### IV. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE UNA DENUNCIA POR ACOSO

##### IV.1.- RESPONSABILIDADES

La *Comisión de Igualdad* es el órgano competente en los presuntos casos de acoso en el entorno laboral. Podrá, por tanto, realizar las siguientes actuaciones:

- Asistir a las personas afectadas proporcionándoles información y asesoramiento en las posibles actuaciones a seguir.
- Recibir las denuncias por escrito del acoso sexual, bien directamente en plenario a bien a través de una persona representante.
- Investigar las denuncias, respetando la metodología explícita en el Protocolo, para lo que podrá acceder a toda la información y documentación que pudiera tener relación con el caso, además de contar los medios necesarios para dicha investigación.
- Proponer a la parte denunciante la posibilidad de desarrollar un procedimiento informal de respuesta, con el fin de cesar la situación de acoso. La Comisión de Igualdad, en caso de negativa de la parte denunciante al procedimiento informal o en caso de suficiente gravedad de los hechos, tendrá la potestad de abrir el procedimiento formal correspondiente.
- Proponer a la dirección de Recursos Humanos aquellas medidas precautorias que pudieran considerarse oportunas en cada caso.
- Elaborar un Informe a la Dirección de Recursos Humanos, que detalle las conclusiones sobre el presunto acoso investigado. Dicho informe incluirá los indicios y medios de

prueba, las acciones probadas, sus posibles agravantes o atenuantes, los procedimientos informales o formales desarrollados y, en su caso, la propuesta de sanción.

La Dirección de Recursos Humanos recibirá dicho informe y determinará la sanción a aplicar, en su caso, informando de ello a la Comisión de Igualdad. Además, la Dirección de Recursos Humanos enviará información posterior a la Comisión de Igualdad, para que ésta pueda supervisar el efectivo cumplimiento de las sanciones impuestas y/o que el entorno laboral en el que se produjo la situación de acoso ha vuelto a la normalidad.

#### IV.II.-ACTUACIONES

##### 1º Características generales:

- Compromiso de apoyo, atención temprana y asesoramiento a la víctima: La empresa desarrollará una actitud de apoyo a la denunciante, globalmente y a través de una persona responsable de ofrecerle medidas de atención temprana, en las que pueden integrarse determinadas medidas cautelares, siempre proporcionadas, en beneficio de la víctima. Además, dicha persona detendrá la responsabilidad de ofrecer asesoramiento permanente a la víctima en todas las etapas del proceso que se inicia.
- Confidencialidad de la investigación: En todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad. Dicha obligación de confidencialidad será puesta de forma expresa en conocimiento de las personas intervinientes por la Comisión de Igualdad. Todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto y con el debido respeto tanto hacia la persona que ha presentado la denuncia, como hacia la persona denunciada, que tendrá la presunción de inocencia. Las posibles violaciones de esta confidencialidad que pudieran concurrir, depararán la responsabilidad laboral o de otra índole que en derecho corresponda.
- Privacidad: Todas las investigaciones internas se llevarán a cabo en un entorno seguro y privado, con tacto y con el debido respeto tanto hacia la persona que ha presentado la denuncia, como hacia la persona denunciada, que tendrá la presunción de inocencia.
- Imparcialidad: Las personas intervinientes en la investigación y resolución del caso, bien integrantes de la Comisión de Igualdad o bien nombradas por ésta, no podrán tener, ni haber tenido, relación laboral de dependencia o ascendencia con ninguna de las partes, ni relación de amistad o animadversión con las mismas.
- No reiteración de la declaración: Con el fin de evitar el posible sufrimiento psicológico de la víctima, el procedimiento deberá articular las medidas para que una primera y

completa toma de declaración sobre los hechos sea suficiente a lo largo de toda la actuación. Además, la empresa intentará que las víctimas de acoso sexual puedan siempre informar sobre lo ocurrido a una persona responsable de su propio sexo.

- Protección ante posibles represalias: La Comisión de Igualdad, tanto durante el desarrollo del proceso como tras la resolución del mismo, velará para que se produzca represalia alguna por parte de la persona denunciada. Para ello, además de las medidas cautelares a las que pudiera haber lugar, la persona denunciante podrá solicitar ante ella el traslado de puesto, sin que el mismo suponga una mejora o detrimento de sus condiciones laborales.
- Rapidez: Con el fin de no que no se profundicen o consoliden las situaciones de acoso que han sido denunciadas, que perturban tanto la relación entre las partes como el clima laboral de la sección donde se desarrollan, el Protocolo introduce unos plazos máximo cuyo cumplimiento asegura tanto la agilidad en la resolución del caso como la garantía de rigor en el procedimiento.
- Presunción de inocencia: La persona denunciada disfrutará de la presunción de inocencia, siendo informada de la naturaleza de los hechos que se le imputan y con la posibilidad de contestar e intervenir en todas las partes del proceso.

2º: Causas de denuncia:

Ambas partes, Empresa y Representación de la plantilla, son conscientes de las dificultades que pueden confluír finalmente en la inhibición de algunas víctimas para denunciar los casos de acoso que estén sufriendo.

Por ello, se establece un procedimiento para el trámite de la denuncia que debe ser garantista y adecuado para la realidad de la víctima:

- Presentación de la denuncia: Se hará por parte de la persona afectada o por quien la represente. Se presentará por escrito, para lo que la Comisión de Igualdad deberá proporcionar un formulario tipo. Se podrá entregar a la Dirección de Recursos Humanos, ante el Comité de Empresa o directamente ante una persona integrante de la Comisión de Igualdad, quienes entregarán copia a la persona denunciante. La denuncia por acoso podrá ser presentada, ante la Comisión de Igualdad o Recursos Humanos, por una tercera persona, que haya sido testigo del mismo.
- Contenido de la denuncia: En dicha denuncia se harán constar los hechos, posibles testimonios de personas que conozcan los hechos, así como los posibles medios de prueba. El formulario tipo contendrá además algunas indicaciones para que la víctima



quede informada de sus derechos, de su responsabilidad por la presentación de la misma, de la posibilidad de que se decidan medidas cautelares, así como de algunas previsiones sobre cómo desearía que la empresa abordase la solución del caso.

- Tramitación de la denuncia: Una vez recibida la denuncia, se hará llegar a la Dirección de Recursos Humanos, para que en el plazo máximo de tres días, inicie la incoación del expediente del caso

3º: Instrucción del caso y pautas de investigación de los hechos:

- Plazo: En un plazo máximo de cuarenta y ocho horas se reunirá la Comisión de Igualdad, a la que se hará llegar el caso con las máximas garantías de confidencialidad.
- Elección de personas instructoras: Dicha Comisión de Igualdad elegirá a la persona o personas instructoras del caso, de acuerdo con las condiciones de imparcialidad antes referidas.
- Medidas cautelares: La Comisión de Igualdad es competente para determinar las medidas cautelares oportunas y proporcionadas para cada caso, que serán hechas efectivas por el departamento de Recursos Humanos.
- Movilización de otras instancias institucionales: Si no se considera lo contrario, la Comisión de Igualdad activará por defecto la comunicación del presunto caso de acoso a los Servicios Sanitarios, a la Inspección de trabajo y, en su caso, al Centro de Atención a la Mujer u otros servicios específicos.
- Investigación de los hechos: Las personas que instruyen el caso son las encargadas de realizar las pertinentes investigaciones, con el fin de conocer con objetividad los hechos denunciados. Se tomará de testimonios de las partes y de las personas propuestas como testigos por ambas. Además, se recogerá la máxima información posible sobre los medios de prueba detallados en la denuncia. Tanto la persona denunciante como la denunciada podrán ser asistidas por un representante sindical.

4º.- La respuesta interna ante una denuncia de acoso:

Quien presenta una denuncia por acoso ante la Comisión de Igualdad, suele pretender que la propia empresa articule una respuesta coherente a la misma. Para ello, una vez conocido suficientemente el caso, la Comisión de Igualdad o una persona representante de la misma puede decidir que la respuesta interna se articule en procedimientos informales o en procedimientos formales de respuesta.

4º.1.-: Opción A: Procedimientos informales de respuesta: Algunos casos no graves o de carácter incipiente pueden tener su primer cauce de solución en un proceso de mediación con el presunto acosador, en presencia de la persona responsable del caso y/o de cuantas otras personas de su confianza estime oportuno el denunciante.

En dicho acto, que tendrá lugar antes del séptimo día laboral desde la presentación de la denuncia, se comunicará al denunciado que la conducta de que se trata no es bien recibida, que es ofensiva, que interfiere en su trabajo y que perturba el buen ambiente laboral.

Dicho acto de mediación debiera concluir con el compromiso de evitar dicha conducta por parte de la parte, así como de la conformidad de la parte denunciante con la actitud de reconocimiento de inaceptabilidad de los hechos por el denunciado y de su compromiso para el futuro.

4º.2.-: Opción B: Procedimiento formales: Los casos en los que la víctima escoja desde el inicio un procedimiento formal o en que lo haga después de un fallido intento de resolución informal, así como los casos, de especial gravedad de los hechos o con un tipo de relación radicalmente asimétrico entre las partes hacen aconsejable que se active directamente el procedimiento formal de resolución del problema. Ese proceso, tras una completa investigación de los hechos, viene determinado por la propuesta de una sanción de acuerdo con las siguientes previsiones:

- Presentación del Expediente: En el plazo máximo de 12 días naturales, desde el día de la presentación de la denuncia, las personas responsables de la instrucción presentarán el Expediente del caso a la Comisión de Igualdad para su resolución.
- Resolución y propuesta de sanción: La Comisión de Igualdad elaborará el Informe final sobre el supuesto caso de acoso investigado, indicando las conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes o atenuantes observadas, e instará a la Dirección a la apertura del Expediente disciplinario a la persona presuntamente acosadora, si se considera necesario, con propuesta de sanción de acuerdo con lo contemplado en el Convenio Colectivo.

En la propuesta de sanción, siempre se tendrá en cuenta como agravantes:

- a) El que la víctima sufra algún tipo de discapacidad física o mental;
- b) La precariedad laboral de la víctima (contratación temporal, de prácticas, becario...) o cualquier otra circunstancia que acreciente su vulnerabilidad;
- c) El que existan dos o más víctimas;
- d) La subordinación respecto a la persona denunciada

- e) La reincidencia del agresor en esa u otras conductas de acoso.

Las sanciones propuestas serán siempre conformes al Convenio Colectivo o norma superior vigente en cada momento.

#### IV.III.- CIERRE DEL CASO

Si el caso tuviera adecuada solución por medio de un procedimiento informal de mediación, el Expedientes del caso de cerraría con el acuerdo explícito de la parte denunciante, pero la Comisión de Igualdad será periódicamente informada de la vuelta a la normalidad en la sección correspondientes.

Si el Informe de la Comisión de Igualdad determina que los hechos analizados son constitutivos de falta, se procederá a la apertura de un Expediente disciplinario, de acuerdo con lo que establezca el Convenio Colectivo de aplicación. La Dirección decidirá sobre dicha propuesta de sanción y la comunicará, en su caso, a todas las partes y a la Comisión de Igualdad.

Si el Informe de la Comisión de Igualdad determina que el resultado del Expediente debe ser el sobreseimiento, porque se considere que las pruebas no son concluyentes, la persona denunciante podrá solicitar el traslado a un puesto de trabajo de similares condiciones laborales.

Una vez cerrado el expediente, la Comisión de Igualdad supervisará la situación posterior de las personas intervinientes, con el fin de verificar la no presencia de represalias. Para ello, Recursos Humano cursará el correspondiente Informe a la Comisión de Igualdad en el plazo de un mes después de comunicada la posible sanción a las partes.

Si el Informe de la Comisión de Igualdad establece que la denuncia fue efectuada bajo el supuesto de mala fe, igual actuación de apertura de Expediente disciplinario se llevará a cabo con la persona denunciante.

El desarrollo de todo el procedimiento expresado en el presente Protocolo de actuación y el cierre del expediente dentro de la empresa, no merma la capacidad de las partes para recurrir a los procedimientos externos de sanción legal.

## V. REVISIÓN DEL PROTOCOLO

Si cualquier normativa futura hiciese que este Protocolo resultase incompleto o contradictorio con la misma, las personas abajo firmantes se comprometen a su inmediata adecuación.

Y para que conste y surta efecto se firma y se reconoce el presente documento en ..... , a ... de ..... de 201...

Por la Empresa

Por la Representación de la plantilla