

PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

I. INTRODUCCIÓN

A tenor de lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, es de interés mutuo de empleadores y trabajadores ocuparse de esta cuestión, de la que pueden derivarse serias consecuencias.

Por ello y ante posibles denuncias de presuntas situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el entorno del trabajo, se hace necesario que la entidad articule un protocolo de actuación, al objeto de investigar las denuncias y tomar las medidas correspondientes, si procediera.

En base a ello, a continuación se desarrolla el citado protocolo comenzando por la delimitación del concepto, con el fin de aplicarlo a aquellas situaciones que merezcan esta calificación.

II. PRINCIPIOS GENERALES Y GARANTÍAS

El protocolo de actuación se rige por los siguientes principios, que deberán ser observados en todo momento:

- 1)** Prevención y sensibilización con el compromiso de no tolerancia de cualquier conducta constitutiva de violencia sexual o acoso sexual y por razón de sexo.
- 2)** Confidencialidad, garantía de confidencialidad de todo cuanto acontezca en el seno de la tramitación de una queja por violencia sexual o acoso sexual o por razón de sexo. Máximo respeto y protección al derecho al honor, propia imagen, intimidad y dignidad de las personas implicadas, garantizando en todo caso la preservación de la identidad de la persona denunciante y denunciada.
- 3)** Diligencia y celeridad. Prioridad y tramitación urgente.
- 4)** Presunción de inocencia. Investigación exhaustiva de los hechos, confidencial y basada en los principios de contradicción y oralidad, que garanticen la presunción de inocencia de la supuesta persona acosadora.

5) Prohibición de represalias, indemnidad frente a represalias, garantizando al denunciante que la presentación de la queja ni producirá un trato adverso ni tendrá consecuencias negativas en el día a día de su realidad laboral.

6) Garantía de los derechos laborales y protección social de las víctimas, garantía de que la víctima puede seguir en su puesto de trabajo en las mismas condiciones, si esa es su voluntad.

Estos principios se plasman en las siguientes garantías del procedimiento:

1. Se garantiza el principio de audiencia a favor de la persona contra la que se dirija el escrito de iniciación o las actuaciones.
2. La presentación del escrito de iniciación no podrá suponer menoscabo alguno de índole laboral para el denunciante, distinta de la que pudiera proceder de demostrarse mala fe, en su caso. Si se demostrara mala fe en la presentación del escrito de iniciación, se incoará procedimiento disciplinario para sancionar a quién lo hubiere iniciado. Asimismo, si el procedimiento se hubiera iniciado por persona ajena a la presunta víctima de acoso, con mala fe, la sanción disciplinaria le será impuesta al denunciante y no a la persona que ha sido objeto de procedimiento.
3. En todo caso, se garantizará la confidencialidad de las partes implicadas y la debida protección de los que denuncien, testifiquen o participen en la investigación.
4. Si se han producido perjuicios laborales para la víctima las condiciones laborales serán restituidas.
5. En el supuesto de sobreseimiento, no se actuará contra la persona denunciante.
6. Las investigaciones internas se llevarán a cabo con el sigilo y debido respeto tanto hacia la persona que inicie el procedimiento, como aquella contra la que el mismo se dirija, garantizándose el deber de confidencialidad acerca de los hechos investigados por todos los intervinientes en el procedimiento, que de ellos hubieren tenido conocimiento.
7. En el supuesto de resolución del expediente con sanción, se adaptarán las medidas necesarias para que las partes en conflicto no estén en la misma unidad o centro de trabajo, teniendo la persona acosada derecho de elección preferente a permanecer en su puesto o solicitar su traslado, que será tramitado con carácter prioritario, sin que, en ningún caso, suponga para la víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo.

III. CONCEPTO DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, el Art. 7.1 de la LOI define el acoso sexual como aquel procedimiento, verbal, no 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 y ofensivo.

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 y ofensivo, cuyo sujeto activo sabe, o debe saber, que dicha conducta es indeseable para la víctima.

Se considerará en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual, o de acoso por razón de sexo, se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

El concepto de acoso incluye comportamientos físicos, verbales o gestuales, y ofensivos para quien es objeto de los mismos, creando un entorno laboral intimidatorio, hostil y humillante para la persona que lo sufre.

Su principal característica es que se trata de una conducta ofensiva para quién es sujeto pasivo de la misma. Un solo episodio de carácter sexual es constitutivo de acoso sexual.

La conducta podrá ser física, verbal o no verbal y realizadas por cualquier medio de comunicación posible, incluidos los cometidos en el ámbito digital (conversación directa, telefónica, electrónica, escrita, etc...)

La conducta del/de la presunto/a acosador/a podría consistir en conductas como las descritas a continuación, a modo enumerativo y no limitativo:

- Observaciones sugerentes, chistes o comentarios sobre la apariencia o condición sexual del trabajador o trabajadora.
- Exhibición o uso de pornografía en el centro de trabajo.
- Cualquier otro comportamiento que tengan como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación del trabajador por razón de su sexo.
- Peticiones de favores sexuales, incluyéndose todas aquellas insinuaciones o actitudes que asocien la mejora de las condiciones de trabajo o la estabilidad en el empleo del/la trabajador/a a la aprobación o denegación de dichos favores.

Acoso sexual de intercambio o chantaje sexual

Se entiende como tales supuestos como los siguientes:

- Aquellos en los que el cometimiento o negativa del requerimiento de carácter sexual implique, explícita o implícitamente, un condicionante para la contratación, el mantenimiento del empleo, las posibilidades de ascenso, suponiendo el rechazo un perjuicio para la persona acosada.
- La solicitud de favores sexuales, prevaleciendo el sujeto activo de una situación de superioridad o prevalencia sobre la víctima.
- Solicitar favores sexuales sin chantaje previo, en el ámbito laboral, siendo aquellos ofensivos o inoportunos.
- Aun cuando sin existir solicitud de favores sexuales, la víctima queda expuesta a una situación hostil o humillante por haber sufrido tocamientos o, en grado menor, insinuaciones, comentarios o acercamientos innecesarios de naturaleza sexual.

Acoso sexual ambiental

En este tipo de acoso, de consecuencias menos directas, lo definitorio es el mantenimiento de un comportamiento o actitud de naturaleza sexual de cualquier clase, ofensiva para el destinatario/a y lo suficiente grave para producir un contexto laboral negativo para el sujeto pasivo, creando, en su entorno, un ambiente de trabajo ofensivo, humillante, intimidatorio y hostil, que acabe por interferir en su rendimiento habitual.

IV. FASES DEL PROCEDIMIENTO

a) Medidas preventivas

Se establecen las siguientes medidas preventivas:

1. Información, sensibilización y formación de la plantilla. La empresa, informará de la existencia de este protocolo a la plantilla. Asimismo, se establecerán medidas de sensibilización y formación para garantizar un adecuado conocimiento y cumplimiento del Protocolo.
2. Accesibilidad al Protocolo. El protocolo se mantendrá publicado en el apartado de convivencia de la página web de GIS, accesible en todo momento para todas las personas trabajadoras.
3. Promoción de un entorno de respeto en el ámbito laboral.

b) Procedimiento de Actuación: la tutela proactiva.

El procedimiento constará de las siguientes fases:

- Denuncia.
- Investigación.

DENUNCIA

Cualquier trabajador que considere que está siendo objeto de un presunto acoso sexual o por razón de sexo, deberá ponerlo de inmediato en conocimiento del/la superior inmediato o al responsable de Igualdad de los servicios centrales de GIS o bien dirigiendo la denuncia al correo electrónico especialmente habilitado para ello ***bustiaetica@institucio.org***.

La denuncia, realizada verbalmente o por escrito, será conveniente que exponga, al menos, la siguiente información:

- Breve descripción de los hechos.
- Persona o personas que, presuntamente, están cometiendo el acoso, o lo hubieren cometido.
- Cualquier otra información que facilite la investigación de los hechos en el centro de trabajo.

El/la superior inmediato del trabajador/a o el responsable de Igualdad de los servicios centrales de GIS, previamente a la fase de investigación, podrá si lo estima necesario, a la vista de la información obtenida o del escrito de denuncia, citar al trabajador denunciante al objeto de ampliar y/u obtener información adicional que facilite la investigación.

INVESTIGACIÓN

Dada la alarma social que produce este tipo de situaciones y los perjuicios que pueden ocasionar al trabajador y al objeto de tomar las acciones oportunas, en su caso, esta fase deberá durar el tiempo estrictamente necesario para el esclarecimiento de los hechos denunciados.

Se nombrará a una persona concreta encargada de la investigación.

La fase de investigación deberá contener, al menos, las siguientes actuaciones:

- Se dará trámite de audiencia a todas las partes afectadas.
- Se informará de la denuncia a la persona o las personas que presuntamente están cometiendo el acoso sexual o por razón de sexo, para que contesten, por escrito, formulando cuantas alegaciones consideren convenientes, en un plazo máximo de 5 días naturales de la recepción del escrito de denuncia que les haya sido remitido por el/la superior inmediato del trabajador/a o el responsable de Igualdad de los servicios centrales de GIS.

- Se tomará declaración inmediata verbal/o por escrito a compañeros o posibles testigos que se considere puedan aportar alguna información sobre los hechos denunciados y, en cualquier caso, a aquellos solicitados por el denunciante, no debiendo dar información a partes no implicadas en el caso, procediendo en todo momento con la discreción necesaria y proteger la dignidad y confidencialidad de todos los implicados.
- Se recabará cuanta información se considere sea útil para el esclarecimiento de los hechos.

c) La resolución del procedimiento: tutela reactiva.

RESOLUCIÓN

A la vista de toda la información obtenida durante el proceso de investigación, pueden darse las siguientes situaciones:

a) Que no se acrediten indicios racionales de que estemos ante una presunta situación de acoso, ni ante ninguna otra presunta situación que pueda dar lugar a incoar un expediente disciplinario.

En consecuencia, el responsable correspondiente emitirá un escrito dirigido al interesado resolviendo el expediente recogiendo, si así lo estima conveniente, algún tipo de recomendación.

Las acusaciones falsas no deben ser toleradas y pueden dar lugar a acciones disciplinarias.

b) Que no hay indicios racionales de que estemos ante una presunta situación de acoso, pero si haya indicios de encontrarnos antes una presunta falta laboral de otra índole.

En este sentido, se pondrá en conocimiento del órgano sancionador correspondiente, al objeto de que éste incoe el preceptivo expediente disciplinario, y una vez finalizado el mismo, proceda a la sanción correspondiente, en su caso.

c) Que haya indicios racionales de que estamos ante presunta situación de acoso, poniéndose toda la investigación en conocimiento del órgano sancionador correspondiente, al objeto de que éste incoe el preceptivo expediente disciplinario, y una vez finalizado el mismo, proceda a la sanción correspondiente, en su caso.

En cualquier caso, del resultado de las actuaciones se deberá informar por escrito tanto al denunciante como al denunciado.

Sant Cugat del Vallès, a 10 de enero de 2023