

ANEXO I

Protocolo prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo

ADICAS

Septiembre 2021

1. Introducción

Es evidente que tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo, suponen una vulneración del derecho a la igualdad, a la libertad sexual, a la intimidad, a la dignidad y a la salud no sólo física sino emocional de las personas trabajadoras, miembros de la Junta Directiva, voluntariado y personal en prácticas. Por ello, es imprescindible establecer el compromiso de las empresas en fomentar un entorno laboral seguro y por otra parte garantizar el acceso de las personas trabajadoras a un procedimiento interno ágil, confidencial y con las debidas garantías que permita denunciar las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, y ello con independencia de que se entablen acciones judiciales por los mismos hechos.

Según el art 48 de la ley orgánica Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las empresas deberán 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 puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

A su vez, el art 8.13 de la LISOS considera infracción muy grave “el acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma”.

Por su parte, el art 8.13 bis de la LISOS también considera infracción muy grave en el ámbito laboral “el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual y el acoso por razón de sexo, cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo”.

El artículo 184 de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, (Código Penal) establece que el acoso sexual puede además ser delito castigado con pena de prisión o multa, agravada en el caso de que el culpable hubiera cometido el hecho prevaliéndose de su situación de superioridad laboral o jerárquica, o cuando la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación.

2. Declaración de principios

ADICAS se compromete a:

- No permitir ni tolerar bajo ningún concepto comportamientos o situaciones de acoso sexual, o de acoso por razón de sexo.
- No ignorar las quejas, reclamaciones y denuncias de los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo que se puedan producir.
- Recibir y tramitar de forma rigurosa y rápida, así como con las debidas garantías de seguridad jurídica, confidencialidad, imparcialidad y derecho de defensa de las personas implicadas, todas las quejas, reclamaciones y denuncias que pudieran producirse.
- Tramitar todas denuncias de forma rápida, confidencial, imparcial y garantizando el derecho a la presunción de inocencia, así como y derecho de defensa de las personas implicadas.
- Garantizar que no se producirá ningún tipo de represalia, contra ninguna persona trabajadora que formule quejas, reclamaciones o denuncias, ni contra aquellas que participen en el procedimiento de actuación frente al acoso.
- Sancionar a las personas que acosen ya sea sexualmente o por razón de sexo.
- Difundir y distribuir entre todas las personas trabajadoras el protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

3. Objetivos del protocolo

- Contribuir a prevenir situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo en ADICAS mediante la sensibilización, información y formación en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo a toda la plantilla incluidos a jefatura y mandos intermedios.
- Garantizar el derecho a la dignidad, intimidad, y salud de todas las personas que trabajan en ADICAS.
- Establecer un procedimiento interno de denuncia de las situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Sancionar mediante la aplicación del régimen disciplinario las situaciones o comportamientos de acoso sexual y de acoso por razón de sexo.

4. Ámbito de aplicación y vigencia

El presente protocolo será de aplicación a cualquier persona trabajadora, miembros de la Junta Directiva, voluntariado y personal en prácticas de ADICAS.

Este protocolo entrará en vigor a partir de la aprobación y firma del mismo.

5. Definiciones

Acoso sexual

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.

Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Tipos de acoso sexual:

Chantaje sexual o acoso de intercambio: Es el acoso sexual producido por un superior o personas cuyas decisiones pueden tener efectos sobre el empleo o las condiciones de trabajo de la persona acosada, ya sea en el mantenimiento en el empleo, la promoción profesional, la formación, la retribución etc.

Acoso ambiental: es el realizado por cualquier compañero o compañera de trabajo o incluso por superiores o inferiores jerárquicos de la víctima y que tiene por efecto crear un ambiente de trabajo hostil, degradante, intimidatorio y/o inseguro.

Ejemplos no exhaustivos de acoso sexual:

- Bromas sexuales ofensivas
- Comentarios sexuales obscenos.
- Realizar gestos obscenos de índole sexual.
- Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas.
- Llamadas telefónicas, correos electrónicos, WhatsApp o mensajes de contenido sexual.
- Presionar para que la víctima acepte tener relaciones sexuales, o amenazar con represalias si se niega a las peticiones.
- Invitaciones, peticiones o demandas de favores sexuales cuando estén relacionadas, directa o indirectamente, con las condiciones de trabajo.
- Uso de imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexual.

- Contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados, etc...) o acercamiento físico excesivo o innecesario.
- Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.

Un único episodio de la suficiente gravedad puede ser constitutivo de acoso sexual.

Acoso por razón de sexo

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.

Se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación

Ejemplos no exhaustivos:

- Bromas y comentarios sobre las personas que asumen tareas que tradicionalmente han sido desarrolladas por personas del otro sexo.
- Utilizar humor sexista.
- Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo.
- Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de las mujeres.
- Asignar tareas por debajo de la capacidad profesional de la persona basado en la pertenencia a un sexo determinado.
- Insultos basados en el sexo y/o la orientación sexual de la persona trabajadora.
- Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad respecto del acceso al empleo, promoción profesional, las retribuciones, o el ejercicio de los derechos de conciliación y de corresponsabilidad.

Quedarán excluidos del presente protocolo aquellos conflictos interpersonales, puntuales y concretos relacionados con la organización del trabajo y que no contra la dignidad de una persona, ni creen un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

6. Procedimiento

Será competente para la tramitación del procedimiento de Acoso en cualquiera de sus variantes la Comisión de Igualdad, integrada por dos personas de la Junta Directiva de ADICAS, un representante sindical por cada sindicato más representativo y un/a técnico/a de prevención de riesgos preferentemente especialistas en riesgos psicosociales. Las personas integrantes de la comisión

de igualdad que lleven a cabo la investigación en los expedientes de acoso deberán tener formación en materia de prevención y actuación frente al acoso sexual, y acoso por razón de sexo.

Todo trabajador/a que sufra, o crea sufrir una situación de acoso sexual o acoso por razón de sexo puede presentar una denuncia, comunicándolo de manera inmediata a Dirección, o a la Comisión de Igualdad

La utilización del presente procedimiento no impide la utilización paralela o posterior de las vías administrativas o judiciales.

- Procedimiento informal:

Este procedimiento se inicia cuando cualquier persona de la Junta Directiva, Comisión de Igualdad, o cualquier trabajador o trabajadora tengan conocimiento, directo o indirecto, de forma verbal de la situación de acoso sexual o por razón de sexo.

La denuncia verbal se trasladará por la persona conocedora al modelo habilitado y se presentará por escrito a través del canal de denuncias (correo electrónico o en formato papel a la persona que designe la Junta Directiva en un plazo máximo de tres días hábiles. ADICAS procederá a convocar a la comisión de igualdad en el plazo máximo de cinco días hábiles desde la presentación de la denuncia.

Una vez constituida la comisión de igualdad se contactará con la víctima y testigos a efectos de investigación.

En el plazo máximo de siete días hábiles desde la convocatoria de la comisión de igualdad, se emitirá un informe de conclusiones que será enviado a la Junta Directiva, en el que o bien se finalizará el expediente o se solicitará la apertura de procedimiento formal.

- Procedimiento formal:

Este procedimiento se utilizará cuando el procedimiento formal cuando así lo recomiende el procedimiento informal previo o cuando la víctima decida iniciar directamente el procedimiento formal.

El procedimiento se iniciará por medio de la denuncia por escrito interpuesta por la propia víctima en el modelo Anexo I.I o como continuación al proceso informal.

La denuncia se podrá presentar o bien a través de correo electrónico o en formato papel a la persona que designe la Junta Directiva.

ADICAS procederá a convocar a la comisión de igualdad en el plazo máximo de cinco días hábiles desde la presentación de la denuncia.

Desde el momento de la presentación de la denuncia, cualquiera de las partes, siempre que la víctima esté conforme, podrá solicitar medidas cautelares como separar a la víctima de la persona agresora, cambio de puesto de trabajo o de turno preferentemente de la persona presuntamente agresora.

En ningún caso, las medidas cautelares podrán menoscabo en las condiciones económicas ni laborales de cualquiera de las partes intervinientes.

Funciones de la Comisión de Igualdad en materia de acoso sexual y por razón de sexo:

- Participar en la investigación de los hechos denunciados, para lo que dispondrá de toda la información y documentación relacionada con el caso.
- Elaborar un informe de conclusiones del caso investigado, que incluirá los indicios y los medios de prueba del caso con sus posibles agravantes o atenuantes, e instando, si corresponde, a la dirección de Recursos Humanos a la apertura de un procedimiento disciplinario contra la persona denunciada, debiendo ser informada de tal extremo y de la sanción impuesta.
- Supervisar el efectivo cumplimiento de las sanciones impuestas, como consecuencia de casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Velar por las garantías establecidas en los protocolos de actuación negociados y acordados en la empresa.
- Encargarse de la difusión del material didáctico, información y formación de los trabajadores y las trabajadoras relacionados con el acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Una vez recibida la denuncia y reunida la Comisión de Igualdad, se entrevistará a la víctima, preguntándola sobre los hechos, circunstancias y testigos. Se practicarán cuantas pruebas y actuaciones se considere convenientes dando audiencia a todas las partes, testigos y otras personas que se considere.

Se garantizará siempre la confidencialidad en todo el procedimiento y estará prohibido divulgar o transmitir cualquier tipo de información por parte de las personas que intervienen en el procedimiento. Se informará a cuantas personas participen en el procedimiento, de su deber de guardar confidencialidad y sigilo sobre su intervención y sobre cuanta información conocieran por su comparecencia en la misma. Las personas que intervengan en el procedimiento deberán suscribir el compromiso de confidencialidad anexo.

Comunicado formalmente el inicio del expediente, se garantizará audiencia a cualquiera de las partes permitiéndolas formular alegaciones e informándolas de los resultados del procedimiento.

Posteriormente se citará a la persona, o personas denunciadas, para informarla sobre la existencia de la denuncia y que ponga de manifiesto su versión de los hechos. Se concederá un trámite de alegaciones de cinco días hábiles desde que se le comunique la denuncia.

El procedimiento deberá ser ágil, por lo que una vez finalizada la fase de alegaciones, se establece un plazo máximo de diez días hábiles para que la Comisión realice un Informe de conclusiones finales que remitirá a la Recursos Humanos para que esta dicte la resolución motivada y definitiva que ponga fin al procedimiento y la comunique a las personas denunciante y denunciada.

La comisión dispondrá en todo caso de un plazo máximo de 30 días naturales desde la presentación de la denuncia para emitir este informe. En ningún caso la comisión de Igualdad ejercerá funciones disciplinarias, siendo estas únicamente potestad de la empresa. Cualquiera las personas que forman parte de la comisión, podrá emitir conclusiones particulares que se harán constar en el informe de conclusiones finales que se elevará a la Junta Directiva. Si se determina que hay indicios de acoso sexual o por razón de sexo, se aplicará el régimen disciplinario del convenio colectivo.

Garantías del procedimiento y derechos de las personas que intervengan en el procedimiento:

- Derecho de protección de la salud de la víctima del acoso sexual o por razón de sexo.
- Deber de sigilo de todas las personas que intervengan en el procedimiento de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Derecho a la intimidad de todas las personas que intervengan en el procedimiento de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo, garantizándose que no se difundirá ningún dato, declaración o hecho que conste en el procedimiento de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Todo el procedimiento será urgente y confidencial.
- Todas las actuaciones de la Comisión Igualdad se documentarán por escrito, levantando acta.
- Se garantizará la audiencia de las partes implicadas, permitiendo a estas formular alegaciones.
- Tanto la persona denunciante como la denunciada podrán acompañarse en todos los trámites de un /a representante sindical.
- Los documentos que genere un expediente serán confidenciales y sólo podrán tener acceso a ellos las personas que intervengan en el proceso, tras firmar un Compromiso de Confidencialidad.
- Respeto al principio de presunción de inocencia de la supuesta persona acosadora.
- Prohibición de represalias de la supuesta víctima o personas que apoyen la denuncia o denuncien supuestos de acoso sexual y por razón de sexo.
- Derecho a la protección frente a represalias que puedan sufrir cualquiera de las personas que intervienen en el procedimiento de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Garantía de los derechos laborales y de protección social de las víctimas.
- La empresa garantiza que impulsará el procedimiento de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo en cualquiera de sus

fases, poniendo a disposición de la comisión de igualdad los medios humanos y materiales necesarios

7. Sanciones disciplinarias

El artículo 54.2.g) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores prevé la sanción de despido frente a “El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.”

En la valoración de la gravedad de la conducta, se contemplará la posible existencia de circunstancias agravantes como:

- La reincidencia en la conducta de acoso.
- La subordinación de la víctima respecto a la persona agresora.
- La especial vulnerabilidad de la víctima como consecuencia de su situación laboral, edad, discapacidad etc.

8. Difusión

ADICAS difundirá entre toda la plantilla el protocolo de prevención y actuación por acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Igualmente, ADICAS sensibilizará a la plantilla en materia de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

ADICAS fomentará la formación para toda la plantilla sobre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Se evaluará anualmente el desarrollo del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, informando de los expedientes llevados a cabo a la Comisión de seguimiento del plan de igualdad.

Anexo I.I. modelo denuncia

- Solicitante Nombre y Apellidos
 - Persona afectada
 - Recursos Humanos
 - RLT
 - Testigo/a

- Tipo de acoso
 - Sexual
 - Por razón de sexo

- Datos personales de la persona afectada

Nombre y apellidos:

NIF:

Sexo:

Teléfono de contacto:

Correo electrónico:

- Datos profesionales de la persona afectada

Centro de trabajo:

Puesto de trabajo:

- Datos personales de la persona denunciada

Nombre y apellidos:

Sexo:

- Datos profesionales de la persona denunciada

Centro de trabajo:

Puesto de trabajo:

- Descripción de los hechos (continúe en caso de necesitar más espacio al dorso)

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

Fecha

Firma de la persona solicitante

Anexo I.II modelo confidencialidad

Don/Doña _____, habiendo sido designado por

(Nombre de la empresa/entidad) para intervenir en el procedimiento de recepción, tramitación, investigación y resolución 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

