ENTIDAD TÉCNICA DE PREVENCIÓN
Servicio de Prevención de Riesgos Laborales

PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO

ASOC. DE ASIST. VÍCTIMAS DE AGRESIONES SEXUALES Y VIOLENCIA DE GENERO

Redactado por:	**ENTIDAD TÉCNICA DE PREVENCIÓN, S.L.**
Aprobado por:	Elena Hermo Fernández
Firma responsable empresa:	
Fecha:	01 junio 2022

Este documento se ha elaborado por Entidad Técnica de Prevención S.L. a requerimiento de ASOC. DE ASIST. VÍCTIMAS DE AGRESIONES SEXUALES Y VIOLENCIA DE GENERO, según lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI). Es responsabilidad de la empresa ASOC. DE ASIST. VÍCTIMAS DE AGRESIONES SEXUALES Y VIOLENCIA DE GENERO su implantación y aplicación.

ÍNDICE

1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS 3
2. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y MEDIDAS PREVENTIVAS 4
3. NORMATIVA APLICABLE 5
4. DEFINICIONES 6
4.1. ACOSO SEXUAL 6
4.2. ACOSO POR RAZÓN DE SEXO 7
4.3. ACOSO MORAL (mobbing) 8
5. PROCEDIMIENTO 9
5.1. PROCEDIMIENTO INFORMAL 9
5.2. PROCEDIMIENTO FORMAL 10
6. VIGENCIA 10
ANEXO I: REGISTRO INFORMACIÓN TRABAJADORES DEL PROTOCOLO DE ACOSO LABORAL *11*
ANEXO II: COMUNICACIÓN INTERNA DENUNCIA ACOSO LABORAL *12*
ANEXO III: CONSENTIMIENTO INFORMADO *14*
ANEXO IV: CONSENTIMIENTO INFORMADO DE PARTICIPACIÓN EN LAS ENTREVISTAS POR INICIO DE PROCEDIMIENTO ACOSO LABORAL *15*

1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.

El acoso sexual y cualquier otro tipo de acoso en el ámbito laboral puede ser origen de riesgo psicosocial para las personas afectadas. Desde el ámbito de la Prevención de Riesgos Laborales de la empresa ASOC. DE ASIST. VÍCTIMAS DE AGRESIONES SEXUALES Y VIOLENCIA DE GENERO, se integran las actuaciones para prevenir, detectar y gestionar cualquier tipo de acoso dentro de la empresa.

ASOC. DE ASIST. VÍCTIMAS DE AGRESIONES SEXUALES Y VIOLENCIA DE GENERO pretende desarrollar un marco favorable de relaciones laborales basado en la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el respeto a la diversidad, promoviendo un entorno seguro y saludable y facilitando la comunicación con el equipo humano con el objetivo de fomentar y mantener un entorno de trabajo seguro y respetuoso con la dignidad, la libertad individual y los derechos fundamentales de todas las personas que integran su organización.

ASOC. DE ASIST. VÍCTIMAS DE AGRESIONES SEXUALES Y VIOLENCIA DE GENERO se compromete a establecer, por medio del presente protocolo, mecanismos de prevención como son la sensibilización y la información; así como a regular un procedimiento de actuación, que se aplique con garantías, para resolver las reclamaciones y denuncias presentadas sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo. Para ello se tendrán en consideración las normas comunitarias, constitucionales, autonómicas, laborales y las declaraciones relativas al derecho de trabajadores a disfrutar de un ambiente de trabajo exento de violencia.

De acuerdo con ese compromiso, ASOC. DE ASIST. VÍCTIMAS DE AGRESIONES SEXUALES Y VIOLENCIA DE GENERO manifiesta su rechazo ante cualquier comportamiento discriminatorio, en particular hacia aquellos de carácter o connotación sexual, comprometiéndose a trabajar eficazmente para prevenir, detectar, corregir y sancionar este tipo de conductas.

Por lo tanto, ASOC. DE ASIST. VÍCTIMAS DE AGRESIONES SEXUALES Y VIOLENCIA DE GENERO se compromete a:

- No permitir ni tolerar bajo ningún concepto comportamientos, actitudes o situaciones de acoso sexual y 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 en la organización.
- Recibir y tramitar de forma rigurosa y rápida, así como con las debidas garantías de seguridad jurídica, confidencialidad, imparcialidad y derecho de defensa de los implicados, todas las quejas, reclamaciones y denuncias que puedan producirse.
- Garantizar que no se producirá ningún tipo de represalia ni contra las personas que formulen quejas, reclamaciones o denuncias, ni contra aquellas que participen en su proceso de resolución.
- Sancionar a las personas que acosen en función de las circunstancias y condicionamientos de su comportamiento o actitud.

Para la consecución efectiva de este compromiso, ASOC. DE ASIST. VÍCTIMAS DE AGRESIONES SEXUALES Y VIOLENCIA DE GENERO exige de todas y cada una de las personas que integran su organización, y en especial de aquellas que ocupan puestos directivos y de mandos intermedios, que asuman las siguientes responsabilidades:

- Tratar a todas las personas con las que se mantengan relaciones por motivos de trabajo (proveedores, clientela, personal colaborador externo, etc.) con respeto a su dignidad y a sus derechos fundamentales.
- Evitar comportamientos, actitudes o acciones que son o puedan ser ofensivas, humillantes, degradantes, molestas, intimidatorias u hostiles.
- Actuar adecuadamente frente a esos comportamientos, actitudes o acciones: manifestando su desacuerdo, impidiendo que se repitan o se agraven, comunicándolos a las personas designadas al efecto, así como prestando apoyo a las personas que los sufren.

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y MEDIDAS PREVENTIVAS.

El Protocolo se aplicará a toda persona que preste servicios en ASOC. DE ASIST. VÍCTIMAS DE AGRESIONES SEXUALES Y VIOLENCIA DE GENERO en los diferentes centros de trabajo, departamentos y servicios que componen la estructura organizativa de ASOC. DE ASIST. VÍCTIMAS DE AGRESIONES SEXUALES Y VIOLENCIA DE GENERO independientemente del tipo de relación laboral o no que tengan, categoría profesional, posición jerárquica o ubicación física del lugar en el que presten sus servicios para ASOC. DE ASIST. VÍCTIMAS DE AGRESIONES SEXUALES Y VIOLENCIA DE GENERO

ASOC. DE ASIST. VÍCTIMAS DE AGRESIONES SEXUALES Y VIOLENCIA DE GENERO informará a todo el personal sobre su política hacia el acoso sexual y acoso por razón de sexo, y sobre la existencia del protocolo de actuación.

Con el objetivo de prevenir estas situaciones de acoso se llevarán las siguientes medidas:

- Divulgación: entrega y difusión del protocolo, por cualquiera de los medios a disposición de ASOC. DE ASIST. VÍCTIMAS DE AGRESIONES SEXUALES Y VIOLENCIA DE GENERO, a todos los integrantes de la empresa, así como del procedimiento a seguir para la denuncia de una posible situación de acoso.
- Compromiso: todos los trabajadores que presten sus servicios en ASOC. DE ASIST. VÍCTIMAS DE AGRESIONES SEXUALES Y VIOLENCIA DE GENERO tendrán la responsabilidad de garantizar un ambiente de trabajo en el que se respete la dignidad de las personas y velar por la creación de un entorno de trabajo exento de conductas acosantes.

3. NORMATIVA APLICABLE.

Las empresas están obligadas a adoptar las medidas necesarias para proteger la seguridad y salud en el trabajo de trabajadoras y trabajadores (art. 14 Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales).

El acoso sexual o el acoso por razón de sexo constituyen incumplimientos contractuales que pueden dar lugar a sanciones, incluso al despido disciplinario de quien los comete (art. 54 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores).

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI), establece:

- que tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo son actos o conductas discriminatorias (art. 7.3);
- que las empresas están obligadas a *"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"*;
- que *"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"* (art. 48.1 LOI);
- y que la representación de los trabajadores y trabajadoras debe contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo:
    - *mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo*
    - *informando a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlo (art. 48.2 LOI).*

4. DEFINICIONES.

4.1. ACOSO SEXUAL:

Es 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" (art. 7.1 LOI).

La finalidad inmediata del acoso sexual consiste en obtener algún tipo de satisfacción sexual, pero el objetivo final es manifestar el poder de una persona sobre otra, habitualmente del hombre sobre la mujer, perpetuando, de esta forma, las estructuras de poder que existen todavía en nuestra sociedad.

Se describen una serie de conductas o comportamientos (lista no exhaustiva) que, individualmente o en combinación con otros, pueden ser evidencias de la existencia un acoso sexual.

Conductas verbales:

- Bromas sexuales ofensivas y comentarios sobre la apariencia física o condición sexual de la trabajadora o el trabajador.
- Comentarios sexuales obscenos.
- Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales.
- Formas denigrantes u obscenas para dirigirse a las personas.
- Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas.
- Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales.
- Invitaciones, peticiones o demandas de favores sexuales cuando estén relacionadas, directa o indirectamente, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o la conservación del puesto de trabajo.
- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.

Conductas no verbales:

- Uso de vídeos, imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo.
- Gestos obscenos, silbidos, gestos o miradas impúdicas.
- Cartas, notas o mensajes de correo electrónico, sistemas de mensajería o cualquier medio electrónico o digital, de carácter ofensivo de contenido sexual.
- Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual

Conductas de carácter físico:

- 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.
- Tocar intencionadamente o "accidentalmente" los órganos sexuales.

4.2. ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.

Es acoso por razón de sexo "cualquier comportamiento (continuo y sistemático) 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" (art. 7.2 LOI).

Todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o maternidad también constituye discriminación directa por razón de sexo.

Entre otros comportamientos, pueden constituir conductas de acoso por razón de sexo las que se exponen a continuación (lista no exhaustiva):

- Actitudes condescendientes o paternalistas.
- Conductas discriminatorias por razón de sexo.
- Utilizar formas ofensivas de dirigirse a la persona.
- Ridiculizar, despreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de una persona por razón de sexo.
- Utilizar humor sexista.
- Ignorar aportaciones, comentarios o acciones de una persona por razón de sexo.
- Utilización reiterada de expresiones estereotipadas o que denoten una familiaridad impropia de un entorno laboral y no deseada por la persona acosada
- Descalificaciones públicas y/o privadas y reiteradas sobre la persona y su trabajo, sus capacidades, sus competencias técnicas, sus destrezas... por razón de su sexo y/o orientación sexual.
- Denegarle arbitrariamente permisos o licencias a las que tiene derecho.
- Utilización de expresiones sexistas, denigrantes, que impliquen la minusvaloración de esas capacidades, competencias, destrezas...
- Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su sexo o de su inclinación sexual.
- Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo.
- Negarse a acatar órdenes o seguir instrucciones procedentes de superiores jerárquicos que son mujeres.
- Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona.
- Impedir deliberadamente su acceso a los medios adecuados para realizar su trabajo (información, documentos, equipamiento, etc.)

- Atribuir tareas sin sentido, imposibles de lograr o con plazos irracionales
- Tratar a las personas como si fueran menores de edad, como si fuesen personas dependientes, como si fueran personas intelectualmente inferiores..., por razón de su sexo.
- Impartir órdenes vejatorias que tenga su causa en el sexo de la persona.
- Las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua.
- Llegar a la fuerza física para mostrar la superioridad de un sexo sobre otro.
- Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones restrictivas o limitativas sobre el acceso de la persona al empleo o a su continuidad en el mismo, a la formación profesional, las retribuciones o cualquier otra materia relacionada con las condiciones de Trabajo
- Tocar intencionadamente o "accidentalmente" los órganos sexuales.

4.3. ACOSO MORAL (mobbing).

Se entiende por acoso moral *"toda conducta, práctica o comportamiento, realizada en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona trabajadora, a quién se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral"*.

Reiteración de esa conducta que se desarrolla de forma sistemática y prolongada durante un periodo de tiempo. Es decir, debe tratarse de conductas repetidas en el tiempo.

Entre otras, puede constituir conductas de acoso moral:

- Medidas de aislamiento social: impedir las relaciones personales con otros compañeros de trabajo o con los clientes.
- Comportamientos o actuaciones persistentes y negativas para perjudicar el rendimiento personal o profesional
- Separación de la trabajadora o el trabajador de sus funciones de responsabilidad, por ejemplo, encomendándole trabajos que puedan considerarse vejatorios
- Minusvalorar su trabajo ante otros trabajadores
- Atribuir errores que no ha cometido el trabajador manipulando su reputación ante el resto de compañeros
- Agresiones físicas o verbales. Difundir rumores infundados
- Hostigamiento realizado con el objetivo de perjudicar a quien lo sufre o provocar su abandono de la empresa.

5. PROCEDIMIENTO.

El procedimiento se iniciará mediante la presentación de una queja o denuncia que podrá efectuar cualquier trabajador, o su representación o cualquier otra persona que tenga conocimiento de situaciones de acoso, remitida al responsable .

La dirección de la empresa podrá designar a otra persona para tramitar el expediente de la denuncia en el caso de que las circunstancias así lo requieran.

Durante el proceso se garantizará la protección del derecho a la intimidad y confidencialidad de las personas afectadas.

5.1. PROCEDIMIENTO INFORMAL.

En los supuestos en que las actuaciones o conductas tengan carácter sexista, pero no sean constitutivas de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, la queja podrá presentarse de forma verbal o escrita ante el responsable del departamento de administración.

Si se determina que la conducta sobre la que se plantea la queja puede ser calificada como acoso sexual o acoso por razón de sexo, la persona ofendida deberá presentar una denuncia por escrito para dar comienzo al procedimiento formal.

El objetivo del procedimiento informal será resolver el problema extraoficialmente. Éste se limitará a trasmitir la queja a la persona denunciada e informarle sobre las posibles responsabilidades disciplinarias en las que puede incurrir de continuar con su conducta.

La persona denunciada podrá ofrecer las explicaciones que considere convenientes.

El procedimiento se desarrollará en un plazo máximo de diez días laborables, contados a partir de la presentación de la queja, tras el cual, se dará por finalizado el proceso.

5.2. PROCEDIMIENTO FORMAL.

Cuando las actuaciones denunciadas sean constitutivas de acoso y el procedimiento informal no haya resultado adecuado o resulte inapropiado para resolver el problema se iniciará el procedimiento formal, sin perjuicio del derecho a denunciar ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, así como por la vía civil, laboral o penal en el momento que la víctima lo considere conveniente.

La denuncia se realizará por escrito y se remitirá al responsable de administración. Además de la víctima, cualquier persona que tenga conocimiento de algún acto de acoso podrá denunciar dicha situación. En todo momento se garantizará la confidencialidad de las denuncias.

El responsable de tramitar la denuncia utilizará los procedimientos de investigación que considere convenientes para la confirmación de la veracidad de la denuncia, respetando

los derechos fundamentales de las personas implicadas, el derecho a la intimidad y a la dignidad.

El responsable notificará, a la mayor brevedad posible, la presentación de la denuncia a la persona denunciada.

En el plazo máximo de treinta días laborables contados a partir de la presentación de la denuncia, se elaborará informe sobre el supuesto de acoso investigado, en el que indicará las conclusiones alcanzadas.

Si se determina la existencia de acoso, en el informe se propondrán las medidas correctoras y sancionadoras oportunas. Las sanciones serán las recogidas en el convenio Colectivo o norma superior vigente en cada momento.

Si no se constatan situaciones de acoso, o no es posible la verificación de los hechos, se archivará el expediente.

Las denuncias, falsos alegatos o declaraciones que se demuestren como no honestas o dolosas, podrán ser constitutivas igualmente de actuación disciplinaria, sin perjuicio de las restantes acciones que en derecho pudiesen corresponder.

Se garantizará que no se produzcan represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso.

Se supervisará la evolución del trabajador afectado, tanto en lo que se refiere a los posibles daños sobre su salud como a la adecuación de las medidas organizativas correctoras que se hubiesen adoptado.

6. VIGENCIA.

El presente Protocolo tendrá una vigencia indefinida, sin perjuicio de las posibles modificaciones y mejoras que en el mismo puedan introducirse.