Protocolo de acoso sexual o por razón de sexo

INDICE

1. **Introducción.**
2. **Definiciones.**
3. **Objetivos y medidas.**
4. **Procedimiento de actuación.**
5. **Clausula informativa del protocolo de actuación en caso de agresión hacia el profesorado o el personal no docente.**
6. **Servicio de Información y Asesoramiento del Instituto de la Mujer**
7. **Anexos**
    - **Modelo denuncia.**
    - **Compromiso de confidencialidad de las personas que intervienen en el proceso de tramitación y resolución de las denuncias por acoso sexual y por razón de sexo.**

1. Introducción

Grupo Coperaula SL, ha aprobado el siguiente protocolo de actuación para establecer un procedimiento de medidas a seguir cuando se produzcan situaciones al acoso sexual o por razón de sexo en su empresa.

2. Definiciones

La Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de mujeres y hombres incluye entre los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo y los define como:

a. **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, degradanteu ofensivo". (Artículo 7.1).

b. **ACOSO POR RAZÓN DE SEXO:** cualquier comportamiento realizado en funcióndel sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar

contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo". (Artículo 7.2).

c. **DISCRIMINACIÓN POR EMBARAZO O POR EL NACIMIENTO Y CUIDADO DEL MENOR:** Todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o por el nacimiento y cuidado del menor también constituye discriminación directa por razón de sexo. (Art. 8 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

El acoso laboral puede manifestarse, entre otras, como:

d. **Abuso de autoridad:** dar tareas muy por debajo de las capacidades, dejar sin nada que hacer de manera continuada o asignar tareas sin sentido.

e. **Limitar las relaciones sociales**, por ejemplo, impidiendo que haya comunicación con las/os compañeros, incluso aislando físicamente a propósito.

f. **Criticar o hacer comentarios sobre la vida privada de la víctima**, como pueden ser críticas al estilo de vida o costumbres, religión, raza, orientación sexual, etc.

g. **Trato vejatorio:**
    i. Agredir físicamente y/o verbalmente, con burlas o críticas continuas, sistemáticas e injustificadas a su trabajo, incluso insultos.
    ii. Tratar a la persona como si no existiera, ignorar su presencia.
    iii. Reprender reiterada y deliberadamente delante de otras personas.
    iv. Difundir rumores falsos sobre el trabajo o vida privada de una persona.

3. Objetivos y medidas

Los siguientes objetivos serían lo que se pretenden conseguir:

- **Objetivo general:** Evitar posibles situaciones de acoso sexual por razón de sexo dentro de la empresa y diseñar el marco de actuaciones que deben adoptarse en caso de que éstas lleguen a producirse.

- **Objetivos específicos:**

1. Informar y sensibilizar al personal de la empresa en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo estableciendo pautas para identificar situaciones, prevenir y evitar que se produzcan.

2. Proteger y dar amparo a cualquier persona, que trabajando en la empresa sufra algún tipo de acoso por razón de sexo.

Para cada objetivo se prevén las siguientes medidas:

1.1 Se entregará un tríptico del presente protocolo de actuación a todo el personal de la plantilla a través del correo electrónico.
1.2 Se realizarán campañas informativas y de sensibilización sobre el acoso sexual a través de las redes sociales.
1.3 Implantación y seguimiento del presente protocolo.
2.1 Servicios de información de los posibles teléfonos y correos electrónicos de atención a la mujer que sufren violencia de género.

4. Procedimiento de actuación:

Cuando en cualquier centro de trabajo de Grupo Coperaula SL, sea conocida la existencia de una conducta que puede ser constitutiva de acoso en el trabajo, se actuará de acuerdo con el procedimiento del presente protocolo establece.

Todas las personas incluidas en el ámbito de aplicación al presente protocolo se regirán en todo momento por los principios de rapidez y confidencialidad, garantizando y protegiendo la intimidad y dignidad de las personas evitando contener conductas constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo. El procedimiento se inicia con

la denuncia, habrá de ser realizada por la persona agraviada o por terceras con aportación de indicios suficientes. En caso de denuncia presentada por terceras personas, la presunta víctima deberá ser conocedora de la denuncia y confirmar la existencia del acoso. La denuncia deberá quedar por escrito ante la Dirección de la Empresa o a la Comisión, por parte de cualquier/a trabajador/a de la empresa que considere ser o haber sido objeto de las situaciones de acoso. En dicha denuncia figurará un listado de los incidentes que el denunciante considere causante de la situación de acoso denunciada y la firma del denunciante en prueba de conformidad.

Distinguimos dos tipos de procedimientos a realizar:

- **Procedimiento informal:**

En los supuestos en que actuaciones o conductas tengan carácter sexista, pero no sea constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, la queja podrá presentarse como una denuncia en su forma escrita a cualquier persona responsable para la tramitación. Esta comunicación puede ser realizada por la víctima, o por su responsable de coordinación. La comunicación debe notificarse en un plazo de 2/3 días directamente a la responsable de Igualdad de la empresa junto a al/ la RLT correspondiente.
Ésta convocará una reunión de grupo para tramitar la denuncia en un plazo de 4/5 días. En el caso, que sea posible, esta persona se entrevistará con la persona afectada y podrá tener reuniones con el presunto agresor o agresora en los casos de necesidad con ambas partes, todo ello con la finalidad de conseguir esclarecimiento de la situación de acoso y alcanzar una solución aceptada por ambas partes. La instructor/a en el plazo de 6/7 días, desde el nombramiento de la instrucción, se dará por finalizado el procedimiento, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento y, en su caso, proponiendo una propuesta de resolución donde se refleje al acuerdo alcanzado por ambas partes a la Comisión y a la Dirección de la empresa para su conocimiento y validación, convocando una reunión.
Todo el procedimiento será urgente y confidencial protegiendo la dignidad y la intimidad de las personas afectadas. El expediente será confidencial y sólo podrá tener acceso a él la citada comisión.

- **Procedimiento formal:**

Cuando el procedimiento informal no dé resultado para resolver el problema, se recurrirá al procedimiento formal, que se iniciará con la instrucción del expediente.

Para ello, en su primera reunión el instructor/a analizará el escrito de denuncia presentado y acordará si es necesario o no convocar al denunciante para que comparezca ante la misma personalmente o por escrito, al objeto de aclarar o ampliar los hechos detallados en el escrito inicial. En toda comparecencia ante la persona instructora, tanto la persona denunciante como la persona denunciada podrán ser acompañadas de un asesor de su confianza, previa solicitud y aceptación de la Comisión.
Tras ello la persona instructora dará inicio a la fase de instrucción o de apertura de expediente informativo, encaminada a la averiguación y constatación de los hechos denunciados, dándose audiencia para ello a todos los intervinientes, testigos y cuantas personas, que la persona instructora estime necesarias para la averiguación de los hechos denunciados. Igualmente, la Comisión practicará todas aquellas diligencias complementarias que estime oportunas para la consecución de dicho objetivo.

En el plazo máximo de 15 días naturales, contados a partir de la presentación de la denuncia, finalizará el procedimiento iniciado por parte de la persona instructora mediante la elaboración un informe en el que se describirán las conclusiones a las que ha llegado tras las actuaciones practicadas.

El citado informe deberá incluir, como mínimo la siguiente información:

- Antecedentes del caso, denuncia y circunstancias de la misma.
- Relación de las intervenciones realizadas por la comisión, argumentos expuestos por las partes, testimonios, pruebas y diligencias practicadas.
- Resumen de los principales hechos.
- Conclusiones.
- Medidas propuestas.

Se garantizará la audiencia a las partes implicadas, permitiendo a éstas formular alegaciones e informándoles de los elementos objetivos y resultados del procedimiento; y que tanto las personas denunciantes como la denunciada podrán acompañarse en todos los trámites de una persona de la parte representada por la tarde trabajadora. El trámite alegaciones será de 7 días naturales.

El procedimiento deberá ser rápido, tanto para poner fin lo antes posible a la conducta de acoso y mitigar los posibles efectos sobre la víctima como para no perjudicar los intereses de la persona denunciada, por lo que se establece un plazo máximo de resolución de 20 días naturales.
Se podrán fijar medidas cautelares cuando haya indicios suficientes de la existencia de acoso. En función de las circunstancias se valorará la conveniencia y posibilidad de separar a la víctima de la persona agresora, mediante cambios de puesto de trabajo y/o de turno de trabajo, preferentemente del presunto acosador o, en caso de no ser posible, de la víctima, por propia iniciativa de quien instruye el expediente o a solicitud de parte.
En todo el proceso se mantendrá el respeto a una confidencialidad estricta y al derecho a la intimidad, no sólo de la presunta víctima sino también de la persona objeto de la acusación. Se informará a cuantas personas participen en el procedimiento, de su deber de guardar confidencialidad y sigilo sobre su intervención y sobre cuando información conocieran por su comparecencia en la misma. Una vez transcurridos, como máximo, los 20 días naturales, se dictará resolución motivada, que podrá ser objeto de demanda en el plazo de un mes ante el órgano judicial competente. De dicho informe se trasladará una copia en primer lugar a la persona denunciante.

A título enunciativo y no limitativo se establece la siguiente enumeración de las posibles sanciones disciplinarias, de acuerdo también al convenio aplicativo y a la normativa vigente en cada caso:

- Despido disciplinario.
- Suspensión de empleo y sueldo.
- Movilidad funcional por decisión de la víctima de violencia de género.
- Movilidad geográfica por decisión de la víctima de violencia de género.
- Inhabilitación para el ascenso/promoción profesional durante un periodo de tiempo.
- Traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un periodo de tiempo.
- Faltas graves en las que el/la infractor/a sea el o la superior directo o sin serlo tenga cualquier posición de preeminencia laboral sobre la persona objeto de la agresión.

Y por último, una vez concluido el caso por acoso sexual o razón de sexo, la falta o/y la sanción será comunicada por escrito al agresor o agresora.

La Empresa cuidará a todo el personal de la plantilla que consideren que han sido objeto de acoso, así como los que presten asistencia a otros/as trabajadores/as en el transcurso de este procedimiento o participen en el mismo en calidad de testigos, no serán objeto de represalias de ningún tipo. La empresa informará en su caso a los y las representantes de los trabajadores/as de aquellas sanciones que se produzcan motivadas por conductas de acoso moral y/o sexual. Este procedimiento funcionará con independencia de las acciones legales que deriven los hechos en sí y que se puedan interponerse al respecto ante cualquier instancia Administrativa o judicial pertinente.

- **Garantía de confidencialidad**

Respecto a las garantías que debe cumplir el procedimiento, deben señalarse las siguientes: Respeto y protección a las personas; Confidencialidad; Diligencia y celeridad; Imparcialidad; Protección de la dignidad de las personas afectadas; Protección y garantía de indemnidad y Protección de datos de carácter personal (Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal) derogada por el número 1 de la disposición derogatoria única de la L.O. 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

5. Clausula informativa en los centros escolares del protocolo de actuación en caso de agresión hacia el profesorado o el personal no docente.

PROTOCOLO

Paso 1. Primera actuación ante una situación de agresión.

Ante cualquier posible agresión al personal del centro procede mantener la calma, tratar de contener la situación y, en último extremo, responder exclusivamente mediante el empleo de medios de legítima defensa y solicitar ayuda. El auxilio y presencia de los compañeros o compañeras u otras personas cercanas servirá en un primer momento para contener y/o acabar con la situación de violencia, además de que puedan actuar como testigos de los hechos si ello fuera preciso.

Paso 2. Solicitud de ayuda externa.

En el caso de que, a pesar de los intentos de disuadir al agresor o agresores, la situación de violencia persista, se pasará a reclamar ayuda inmediata a los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad, bien sea a la Policía Local, Policía Nacional o Guardia Civil para que se personen en el centro o lugar donde se desarrollen los hechos que motivaron la actuación.

Paso 3. Comunicación al equipo directivo y a la inspección educativa.

Cualquier miembro de la comunidad educativa que tenga conocimiento de una situación de agresión tiene la obligación de ponerlo en conocimiento del director o directora del centro o, en caso de ausencia, de otro miembro del equipo directivo.
El director o directora, o el equipo directivo notificará inmediatamente el hecho al inspector o inspectora de referencia del centro quien, en función de la gravedad de los hechos, se personará en el centro o, al menos, atenderá al profesional agredido vía telefónica.

Paso 4. Servicios médicos.

En caso de agresión a un profesional, si fuera necesario, éste se dirigirá, acompañado de algún miembro del equipo directivo del centro, al correspondiente Servicio de Medicina Preventiva o al Servicio de Urgencias médicas públicas, donde se procederá al reconocimiento y a las actuaciones pertinentes, por parte de los facultativos de los servicios médicos. En cualquier caso, se solicitará un informe o parte de lesiones.

6. Servicios de Información y Asesoramiento del Instituto de la Mujer.

C/ Condesa de Venadito, nº 34 28027 Madrid
Teléfono de información gratuito: 900 191 010
Teléfono de información gratuito (DTS para personas sordas): 900 152 152
Horario: 9:00 a 23:00 horas de lunes a viernes.
Consulta online https://www.inmujeres.gob.es/servRecursos/consulta.do
Servicio de Información y Asesoramiento de Andalucía
https://www.juntadeandalucia.es/organismos/igualdadpoliticassocialesyconciliacion.html

7. Anexos

- **Modelo de denuncia.**

SOLICITANTE (marcar con una x)

Persona afectada ☐

Coordinación ☐

Persona representante de la plantilla ☐

Otros ☐

SOLICITANTE (marcar con una x)

Solicito el inicio del protocolo de actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.

Por procedimiento informal ☐

Por procedimiento formal ☐

TIPO DE ACOSO (marcar con una x o especificar)

Sexual ☐

Por razón de sexo ☐

Otras discriminaciones (especificar) ☐

☐

DATOS DE LA PERSONA AFECTADA

Nombre y apellidos: ☐

NIF: ☐

Sexo: Hombre ☐ **Mujer** ☐

Puesto de trabajo: ☐

Centro de trabajo: ☐

Teléfono de contacto: ☐

BREVE DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

EN CASO DE TESTIGOS INDICAR SUS NOMBRES Y APELLIDOS

Localidad y fecha Firma del solicitante

En _____ **a** _____ **de**_____ **de 20**____

Fdo:

- **Compromiso de confidencialidad de las personas que intervienen en el proceso de tramitación y resolución de las denuncias por acoso sexual y por razón de sexo.**

Don/Doña,_____,

mayor de edad, con NIF_____, habiendo sido designado por el

_____,
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 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 por el

_____, de la responsabilidad disciplinaria en que podría incurrir por el incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas.

En_____ a ___de_____ de_____

Firmado_____