

GUÍA

GUÍA PARA LA ELABORACIÓN
DE PROTOCOLOS DE
ACTUACIÓN ANTE LA
VIOLENCIA MACHISTA EN
CENTROS DE TRABAJO



Hay que acabar con la violencia machista. La necesidad de poner en marcha protocolos para hacerle frente, nos lleva a LAB a crear esta herramienta.

Esta guía consta de dos apartados: en el primero explicamos cómo entendemos desde la Secretaría Feminista los protocolos para hacer frente a la violencia machista y, en la segunda parte, os presentamos un modelo de protocolo.

La violencia machista es una de las principales herramientas del sistema capitalista heteropatriarcal para mantener oprimidas a las mujeres* y a las identidades disidentes de género. En el mundo laboral esta violencia se da constantemente. Las mujeres*, a menudo, se sienten desprotegidas. Es nuestro trabajo exigir las condiciones para hacer de los lugares de trabajo espacios seguros y libres de violencia machista.

Esta guía tiene como objeto ser una herramienta para ello. Es responsabilidad de la empresa elaborar estos protocolos, pero es nuestra responsabilidad política exigirlos y asegurarnos de que se difundan y se pongan en marcha cuando sea necesario.

Esperamos que os sea de ayuda.

Idazkaritza Feminista

Euskal Herria, noviembre de 2021

CONTENIDO

0. INTRODUCCIÓN	6
1. PROPUESTA DE LAB.	7
PROPUESTA DE PROTOCOLO	9
1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS	11
2. ÁMBITO DE APLICACIÓN	11
3. NORMATIVA APLICABLE	12
4. DEFINICIONES	13
5. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN	13
5.1. PRESENTACIÓN DE QUEJAS Y/O DENUNCIAS	13
5.2. PRINCIPIOS Y GARANTÍAS DEL PROCESO	14
5.3. PROCEDIMIENTO INFORMAL	14
5.4. PROCEDIMIENTO FORMAL.....	15
5.5. PROCEDIMIENTO	15
5.6. CONCLUSIÓN DEL PROCESO. ELABORACIÓN DEL INFORME.	15
6. LAS SANCIONES	17
7. APOYO A LA PERSONA ACOSADA	17
8. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, SEXISTA O POR RAZÓN DE SEXO Y EL ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD Y EXPRESIÓN DE GÉNERO	18
8.1. POLÍTICA DE DIFUSIÓN	18
8.2. FORMACIÓN E INFORMACIÓN	18
9. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	19
10. VIGENCIA DEL PROTOCOLO	19
ANEXO I. ESQUEMA DEL PROCEDIMIENTO.....	20
ANEXO II. LA ASESORÍA CONFIDENCIAL.	22

0. INTRODUCCIÓN

La violencia machista es una herramienta del sistema heteropatriarcal para mantenernos a las mujeres* oprimidas, para que desempeñemos los roles impuestos (cuidadoras, buenas madres, etc...) así como para mantenernos sumisas, obedientes y calladas.

El capitalismo, además, utiliza la violencia machista para apropiarse de nuestro trabajo gratuito. Mediante esta violencia nos obliga también a permanecer en trabajos en los que somos explotadas, amenazándonos para que no luchemos por mejorar nuestras condiciones laborales.

La violencia machista que se da en el mundo laboral es un reflejo de la sociedad en la que vivimos, basada en jerarquías y relaciones de poder, donde la desigualdad de género supone la discriminación de las mujeres*.

Y esta violencia queda oculta en los centros de trabajo: la amenaza de quedarse sin trabajo siempre está detrás de ella; por eso la violencia no se denuncia ni se enfrenta lo suficiente. Las amenazas, castigos y sanciones por denunciarla son múltiples: ser despedidas, cambios de horario, impedir o no conceder medidas de conciliación, imposibilitar el cambio de puesto de trabajo, acoso sexual, acoso sexista, desvalorización de nuestro trabajo...

Las diferentes relaciones de poder existentes en nuestra sociedad se cruzan también en los lugares de trabajo: sexo, raza, origen, clase, diversidad funcional... Precisamente por eso, el centro de trabajo es un lugar "propicio" para la violencia machista; porque hay personas atravesadas por más de un eje de opresión que les sitúa en un lugar de mayor vulnerabilidad e indefensión.

Es urgente garantizar medidas para poder denunciar de manera segura; para evitar que nuestras palabras y denuncias sean cuestionada y no tenidas en cuenta.

Los protocolos contra la violencia machista son herramientas imprescindibles para hacer frente a todo ello. Es imprescindible que los protocolos se diseñen con la participación del personal, que se difundan sus contenidos, se concencie a la plantilla y se facilite su aplicación cuando sea necesario.

Debemos acompañar y proteger a las mujeres* y personas no normativas a la hora de denunciar la violencia machista.

El compromiso y apuesta del sindicato LAB es por convertir los centros de trabajo en espacios libres de violencia machista. Y para que así sea, exigiremos a todas las empresas la puesta en marcha de protocolos.

1. PROPUESTA DE LAB

En esta guía os presentamos una propuesta que os ayude a la hora de negociar los protocolos para hacer frente a la violencia machista.

Desde LAB vemos necesario que los protocolos que vamos a trabajar y acordar en las empresas recojan diferentes aportaciones. Estas aportaciones están recogidas en el protocolo pero nos parece importante desgarnarlas para saber dónde poner el foco en los debates y acuerdos.

En primer lugar, hemos considerado oportuno añadir en el título y durante el protocolo además del acoso sexual y acoso por razón de sexo, **el acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género**. Es necesario garantizar una mayor cobertura y seguridad a las personas LGBT evitando su acoso por orientación sexual y/o identidad de género, estableciendo herramientas adecuadas, como pueden ser los protocolos de igualdad, estableciendo cláusulas específicas para prevenir el acoso. Además, no mencionar expresamente el acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género hace que se diluya la causa y dificulta la actuación y la prevención de la misma. Añadiendo este aspecto a los protocolos de igualdad conseguiremos un instrumento para tratar el acoso por orientación sexual e identidad de género en primera instancia y de formar rápida y segura.

En segundo lugar, hemos propuesto estructurar el **procedimiento**, con la finalidad de que este se pueda entender con más claridad y seamos capaces de ponerlo en marcha de manera más eficaz, con el fin de que sea una garantía para la víctima.

En tercer lugar, hemos establecido los **principios** sobre los que se estructurará el protocolo. Identificándolos y determinándolos claramente con el objetivo de salvaguardar los intereses de la persona acosada.

Para finalizar, hemos establecido cuándo se llevará a cabo el protocolo en el caso de **ETTs, personal subcontratado o personas trabajadoras autónomas relacionadas con la empresa**. De esta forma cubrimos el vacío que encontramos en los protocolos actuales. La premisa principal será facilitar la denuncia de acoso a la persona acosadas y salvaguardar sus intereses con el fin de que esta tenga todas las facilidades posibles a la hora de interponer la queja y/o la denuncia.

Por otro lado, queremos recalcar cuáles son los elementos más importantes que desde el sindicato vemos imprescindibles en todos los protocolos y que, si no se recogen, no daremos por válido el procedimiento que nos plantean.

En ningún caso aceptaremos que no se apruebe la **participación social en la creación de la Asesoría Confidencial**, es decir, el sindicato debe formar parte de esta asesoría.

La **formación** será un punto clave a la hora dar por válido el protocolo. Por ello el protocolo deberá recoger la necesidad de la formación sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo y acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género, y aprobar su impartición de manera periódica y permanente. Además, deberá capacitar a los servicios de prevención y agentes con responsabilidad en prevención de riesgos laborales e incluir a las y los delegados de prevención, así como a las personas participantes de la Comisión. La formación deberán ir dirigida a toda la plantilla y habrá que fomentar la participación en estas.

Será necesario un plan de **difusión y divulgación** del protocolo, con el fin de que llegue a toda la plantilla. De este modo, todo el mundo conocerá el protocolo y será un instrumento clave para combatir el acoso sexual, acoso por razón de sexo y el acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género.

Todos los protocolos deberán ser **aplicables** más allá del papel, con objetivos reales y alcanzables, con el fin de conseguir un instrumento útil y preventivo contra la lucha del acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual e identidad de género.

Para finalizar, todos los protocolos deberán partir de la **credibilidad de la persona acosada**, por lo que, el protocolo que no salvaguarde los intereses de esta, no podrá ser aceptado.

Por último exigiremos que se haga llegar a toda las personas que pertenecen a la empresa información sobre el protocolo y los pasos que tienen que dar ante un acoso.

A continuación, presentamos una propuesta que nos puede servir para el diseño del protocolo de nuestra empresa. Partimos de que la violencia machista es el instrumento más efectivo del heteropatriarcado para perpetuar el sistema. Es fundamental también para situar a cada sexo/género donde el sistema necesita que esté. Es la base sobre la que se sustenta la relación de poder que subordina a las mujeres. Esa relación de poder no existiría sin una violencia machista con raíces sólidas y muy arraigadas en el sistema. Sin esa violencia no se podría

mantener un sistema que pretende dominar a las mujeres y privilegiar a los hombres.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo y/o identidad sexo-genérica que se da en el mercado laboral son dos expresiones de violencia machista. Son agresiones directas contra derechos básicos que corresponden a cualquier persona. Son un ataque a la libertad sexual, a la igualdad. Atacan tanto al derecho al trabajo, como a la salud laboral. Son violencia machista, son una muestra de poder con el objetivo de controlar y humillar, y tienen consecuencias muy graves para quien la padece, mayoritariamente mujeres.

La precariedad en el ámbito laboral facilita la violencia. La precariedad desprotege, lo sabemos perfectamente, por lo que cualquier estrategia contra la violencia machista en el mercado laboral tiene que contemplar dos cuestiones: que se adopten medidas reales para que los centros de trabajo sean espacios sin violencia machista, y medidas efectivas contra la precariedad que mejoren sustancialmente la situación de las mujeres en el mercado laboral.

ACUERDO PARA LA APLICACIÓN DE UN PROTOCOLO FRENTE AL ACOSO SEXUAL, SEXISTA O POR RAZÓN DE SEXO Y AL ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD Y EXPRESIÓN DE GÉNERO EN LA EMPRESA XXXXXX



En cumplimiento de la obligación legal por la que las empresas deben de disponer de procedimientos específicos negociados con la representación sindical, para la prevención y dar cauce a las denuncias sobre acoso sexual, sexista, o por razón de sexo y al acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género en el trabajo; la dirección de esta empresa y la representación sindical han acordado los contenidos del Protocolo a aplicar, desarrollado seguidamente:

1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

El acoso sexual, sexista o por razón de sexo y el acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género, son expresiones de violencia machista que también se dan en el ámbito laboral atentando de forma directa contra derechos fundamentales que nos corresponden a todas las personas: libertad sexual, igualdad, derecho al trabajo y a la seguridad, y salud en el trabajo. Como expresiones de violencia machista son, además, manifestaciones de poder que pretenden controlar y humillar y que producen consecuencias muy graves en las personas, mayoritariamente mujeres, que las enfrentan.

Las personas firmantes, en representación de la empresa y de la parte social afirmamos que no toleraremos estas violencias en la empresa..... y que, por tanto, las conductas que constituyen el acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género serán duramente sancionadas.

Las personas que pertenecen a la plantilla de la empresa incluyendo al personal subcontratado, ETT, becarios y becarias y/o personal en prácticas tienen derecho a disfrutar de igualdad de oportunidades y de trato. La empresa no tolerará bajo ningún concepto que dichos derechos puedan ser conculcados dentro de la propia organización.

La empresa rechaza las prácticas de acoso sexual, sexista o por razón de sexo y acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género en cualquiera de sus formas, sean de cargos superiores a cargos subordinados, entre compañeros y compañeras, de personal usuario o familiar de usuario, clientes o clientas. Se incluye también el rechazo y sanción al acoso sexual, sexista o por razón de sexo y al acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género contra personas que desarrollen sus tareas en nuestras instalaciones de manera subcontratada, y ETTs.

Toda trabajadora o trabajador que considere que ha sido objeto de acoso sexual, sexista o por razón de sexo o de acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género tendrá derecho a solicitar la aplicación del presente protocolo de actuación. La empresa asegurará su aplicación y cumplimiento.

Igualmente, nos comprometemos a establecer medidas de información y de formación dirigidas al conjunto de personas que componen la empresa con el objetivo de prevenir estas violencias y crear entre quienes forman la empresa espacios seguros y libres de violencias machistas.

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El protocolo se aplicará a toda persona que preste servicios en la empresa, incluido el personal afecto a contrata o subcontrata y/o de ETTs, personas trabajadoras autónomas relacionadas con la empresa y el personal directivo.

Para ello, la empresa..... informará por escrito y con garantías de recepción a todo el personal de su plantilla.

En los mismos términos se informará también a la dirección de las empresas con las que mantenga relación mercantil, así como al personal de estas que prestan sus servicios en el ámbito de esta empresa principal, la existencia de este Protocolo en cuyo ámbito de aplicación también quedan incluidos. A estos efectos se exigirá de estas empresas la inclusión entre sus obligaciones contractuales, la aplicación del presente Protocolo.

Asimismo, la empresa dará a conocer a la clientela y a las entidades suministradoras la política de la empresa para combatir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y el acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género, en particular, la existencia del presente Protocolo, con la exigencia del compromiso sobre su cumplimiento.

Se tendrán en cuenta para la aplicación del Protocolo lo dispuesto en el convenio colectivo así como en toda la legislación aplicable (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales; Decreto legislativo 2/2015 de 23 de octubre Texto refundido estatuto Trabajadoras art. 54; .. y otras)

En lo que respecta al personal afecto a contratas o subcontratas y/o ETTs o personas trabajadoras autónomas relacionadas con la empresa debemos establecer qué protocolo registrará cada situación, con el fin de salvaguardar los intereses de las víctimas:

- Acoso entre dos o más personas de la empresa subcontratada en sus labores realizadas para la empresa principal. En caso de tener protocolo propio se registrará por este. Si no tuviesen protocolo propio la empresa principal tendrá responsabilidad subsidiaria en este y deberá aplicar su protocolo. La empresa principal tendrá la obligación de informar al personal de las empresas subcontratadas y/o ETTs o personas trabajadoras autónomas relacionadas con la empresa de la existencia de un protocolo contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y el acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género, y deberá facilitárselo con el fin de que todo el mundo sea consciente de esta herramienta de prevención. Además, tendrán que firmar un preacuerdo que establezca la obligación de aplicación del presente protocolo en los casos de acoso sexual y el acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género que sucedan en las labores realizadas para la empresa principal.
- Acoso entre personas de la empresa principal y subcontratas y/o ETTs o personas trabajadoras autónomas relacionadas con la empresa. En caso de que las dos empresas tengan un protocolo contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y el acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género la Asesoría Confidencial deberá ser mixta, es decir tendrá que estar formada por personas de las dos empresas, debiendo llegar a un acuerdo para establecer cómo se va a protocolizar el caso concreto. En caso de que solo haya un protocolo se aplicará este, pero de igual forma la Asesoría Confidencial deberá ser mixta para salvaguardar los intereses de la víctima.

3. NORMATIVA APLICABLE

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
 - e informando a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos (art. 48.2 LOI).

Además, tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo son riesgos laborales, de carácter psicosocial, que pueden afectar a la seguridad y salud de quienes los padecen. En ese sentido, las empresas están obligadas a adoptar cuantas medidas sean 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).

En cuanto a las personas trabajadoras que llevan a cabo el acoso sexual o el acoso por razón de sexo, conviene recordar que ambos tipos de acosos constituyen incumplimientos contractuales que pueden dar lugar, incluso, al despido disciplinario de quien los comete. Así lo establece el 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.

4. DEFINICIONES

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)

Si bien la finalidad inmediata del acoso sexual consiste en obtener algún tipo de satisfacción sexual, la verdadera finalidad es manifestar poder sobre la otra persona, mujer en la inmensa mayoría de los casos, perpetuando el sistema heteropatriarcal que pervive en nuestra sociedad.

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" (art.7.2 LOI)

Se incurre en conducta de acoso por razón de sexo tanto el realizado por personal superior jerárquico, como equivalente e inferior jerárquico en la estructura organizativa de la empresa. Tiene como causa los estereotipos de género y tienen como objeto despreciar a las mujeres por el mero hecho de ser lo, minusvalorar sus capacidades, sus competencias técnicas y destrezas a fin de mantener una situación de poder sobre ellas.

ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL: cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico indeseado efectuado contra una persona en base a su orientación sexual, con el fin de atentar contra su dignidad, creando así un entorno intimidatorio, violento, hostil, degradante, humillante, ofensivo o segregado.

Se incurre en acoso por orientación sexual cuando se dirige hacia una persona de manera ofensiva o se menosprecia su trabajo por razón de su orientación sexual, cuando se trata desigualmente a personas basándose en su homosexualidad o bisexualidad, cuando se ignoran las aportaciones realizadas por esta persona, cuando se la ridiculiza en función de su orientación sexual, cuando se utiliza el humor homófobo, lesbófobo o bífobo, etc.

ACOSO POR IDENTIDAD O EXPRESIÓN DE GÉNERO: cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico indeseado efectuado contra una persona por razones de expresión o identidad de género, con el fin de atentar contra su dignidad, creando así un entorno intimidatorio, violento, hostil, degradante, humillante, ofensivo o segregado.

Se incurre en acoso por identidad o expresión de género cuando se niega a nombrar a una persona trans como esta quiera o se utilicen pronombres que no coincidan con el género con el que se siente identificada, cuando se menosprecian aptitudes, capacidades y habilidades por razón de identidad de género y no se tengan en cuenta sus aportaciones, cuando se cuestione o expulse a la persona con expresiones o identidades de género no normativas por estar en ciertas instalaciones de la empresa, cuando se utilice el humor transfobo o intéfobo que resulte ofensivo para la persona, etc.

5. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

5.1. PRESENTACIÓN DE QUEJAS Y/O DENUNCIAS

Cualquier persona trabajadora que considere que está siendo objeto de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por orientación sexual o identidad y expresión de género podrá presentar una queja o denuncia de acuerdo al procedimiento que se regulará en el presente protocolo frente el órgano o las personas competentes designadas a tal efecto. Además, cualquier otra persona que tenga conocimiento de situaciones de acoso podrán plantear una queja o denuncia.

En los supuestos en los que exista una Comisión de Igualdad, esta se encargará de designar a la persona o a las personas competentes para la recepción de las denuncias y/o quejas. En su defecto, se designarán de común acuerdo entre la empresa y la representación de la plantilla, de entre los y las integrantes del Comité de Empresa, del Comité de Seguridad y Salud Laboral, del Servicio de Prevención propio o de cualquier otro órgano o servicio que se considere oportuno. La persona o las personas receptoras de las denuncias y/o quejas se denominan **Asesoría Confidencial**.

El protocolo deberá identificar quiénes son las personas que forman la Asesoría Confidencial y el puesto que ocupan en la organización, dando a conocer su identidad a toda la empresa e indicando la forma en la que se podrá contactar con ellas. Siempre será un número impar y habrá representación de los y las trabajadoras.

La Asesoría Confidencial estará integrada por un grupo de personas y estas deberán ser preferentemente mujeres y que cuenten con formación previa en cuestiones de igualdad. En caso contrario se le procurarán medios o instrumentos, así como tiempo dentro de la jornada de trabajo, para adquirir dicha formación.

5.2. PRINCIPIOS Y GARANTÍAS DEL PROCESO

Durante la aplicación del presente protocolo todos los trámites habrá que realizarlos de forma confidencial y partiendo de la credibilidad de la persona afectada, y protegiendo la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. A su vez, es necesario que la tramitación se realice de forma urgente.

Además, el procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo a todas las personas implicadas, prohibiendo expresamente las represalias sobre las personas que denuncian, atestiguan, ayudan o participan en la investigación.

Igualmente, todas las personas que tengan conocimiento de algún tipo de conducta de acoso deben informar de la existencia de este a los órganos competentes. Estos deben contar con personas formadas en materia de igualdad.

Del mismo modo se evitará que la persona acosada tenga que exponerse de manera reiterada y describir en repetidas ocasiones las conductas de las que ha sido víctima.

5.3. PROCEDIMIENTO INFORMAL

5.3.1. INFORMACIÓN, ASESORAMIENTO, ACOMPAÑAMIENTO Y PREPARACIÓN PARA LA FASE DE DENUNCIA INTERNA E INVESTIGACIÓN

En los supuestos en que las actuaciones o conductas tengan carácter sexista, la queja podrá presentarse de forma verbal o escrita ante la Asesoría Confidencial u órgano equivalente.

Si la Asesoría Confidencial (o el órgano equivalente) estimase que la conducta sobre la que se plantea la queja constituye acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por orientación sexual o por identidad y expresión de género, informará a la presunta víctima sobre la necesidad de presentar una denuncia por escrito para dar comienzo al procedimiento formal.

En el supuesto de que se aprecie que nos encontramos ante una conducta sexista que puede dar lugar a situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por orientación sexual o identidad y expresión de género, la Asesoría Confidencial (o el órgano equivalente) iniciará un procedimiento confidencial y rápido de confirmación de la veracidad de la queja, pudiendo para ello acceder a cualquier lugar de la empresa y en cualquier momento y recabar las declaraciones de quien considere necesario.

Observados indicios de conducta sexista en la queja presentada, la Asesoría Confidencial entrará en contacto de forma confidencial con la persona contra la que se ha presentado la queja, sola o en compañía de la presunta víctima, a elección de esta, para manifestar le, por un lado, la existencia de una queja sobre su conducta que, de ser cierta y reiterarse o persistir en el tiempo se calificará como acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por orientación sexual o acoso por identidad y expresión de género y, por otro lado, las consecuencias o sanciones disciplinarias que de ello podrían detraerse.

La persona acusada de haber llevado a cabo esa conducta sexista podrá ofrecer las explicaciones que considere convenientes.

En esta primera fase o procedimiento informal de solución, la Asesoría Confidencial (o el órgano competente) se limitará exclusivamente a transmitir la queja y a informar sobre las eventuales responsabilidades disciplinarias en las que puede incurrir de persistir en su conducta.

El objetivo del procedimiento informal será resolver el problema sin hacer todo el proceso y que no llegue a convertirse en una situación de acoso sexual o por razón de sexo. Y ello así, porque en ocasiones el hecho de manifestar al sujeto activo las consecuencias ofensivas e intimidatorias que se generan de su comportamiento y las posibles consecuencias que pueden acarrear de convertirse en acoso, es suficiente para que se solucione el problema.

El procedimiento se desarrollará en un plazo máximo de siete días laborables. La Asesoría Confidencial debe partir de la credibilidad de la persona que presenta la queja y tiene que proteger la confidencialidad del procedimiento y la dignidad e integridad de las personas. A tal efecto y al inicio del mismo les serán asignados códigos numéricos a las partes afectadas con la finalidad de documentar esta tipología de casos que, sin llegar a ser constitutivos de acoso, pueden derivar en aquéllos.

En el plazo de siete días laborables, contados a partir de la presentación de la queja, se dará por finalizado el proceso. Solamente en casos excepcionales y de imperiosa necesidad podrá ampliarse el plazo en tres días.

Del resultado del procedimiento informal, la Asesoría Confidencial (o el órgano competente) dará conocimiento inmediato a la dirección de la empresa y a la representación del personal, tanto unitaria como sindical y específica en materia de prevención de riesgos laborales. También dará conocimiento inmediato, en su caso, a la Comisión de Igualdad u órgano equivalente, si esta existiera.

5.4. PROCEDIMIENTO FORMAL

5.4.1. INICIO DEL PROCESO. LA DENUNCIA, VALORACIÓN PREVIA Y ADOPCIÓN DE MEDIDAS CAUTELARES

Cuando las actuaciones denunciadas puedan ser constitutivas de acoso, así como en el supuesto de que la persona denunciante no quede satisfecha con la solución alcanzada en la fase previa, bien por entender inadecuada la solución ofrecida o bien por producirse reiteración en las conductas denunciadas; y sin perjuicio de su derecho a denunciar ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, así como en la vía civil, laboral o a querrellarse en la vía penal, podrá plantear una denuncia formal con la finalidad de dilucidar las eventuales responsabilidades disciplinarias de la persona denunciada.

La denuncia se realizará por escrito y se remitirá a la Asesoría Confidencial (órgano competente). La Asesoría Confidencial (o el órgano competente) valorará la fuente, la naturaleza y la seriedad de dicha denuncia, e investigará la situación denunciada. Tal y cómo se ha mencionado en el apartado anterior, la Asesoría u órgano equivalente con competencias en la materia, debe partir de la credibilidad de la persona que presenta la queja y tiene que proteger la confidencialidad del procedimiento y la dignidad e integridad de las personas. A tal efecto y al inicio del mismo les serán asignados códigos numéricos a las partes afectadas.

La Asesoría Confidencial (o el órgano competente) deberá garantizar la máxima confidencialidad de todas las denuncias formales, bajo apercibimiento de sanción en caso de que no se respete este principio.

A partir de la recepción de la denuncia, el órgano competente comunicará de forma confidencial la situación a la dirección de la empresa para que esta, en su caso, adopte medidas preventivas que sobre todo protejan a la persona agredida.

También ofrecerá información suficiente a la Comisión de Igualdad u órgano equivalente, en el caso de existir. La Asesoría Confidencial (o el órgano competente) informará de la existencia de la denuncia y de las actuaciones llevadas a cabo hasta ese momento en relación con ésta. La comisión de igualdad u órgano equivalente también estará sujeta al principio de confidencialidad.

5.5. PROCEDIMIENTO

La Asesoría Confidencial (o el órgano competente) utilizará los procedimientos de investigación que considere convenientes para la confirmación de la veracidad de la denuncia, por ejemplo, entrevistas con los sujetos afectados y terceros (testigos), pruebas documentales que puedan haberse obtenido, etc. Respetando en todo caso los derechos fundamentales de las personas implicadas, sobre todo el derecho a la intimidad y a la dignidad de ambas.

Deberá dar notificación de la presentación de la denuncia lo más rápidamente posible a la persona denunciada.

Deberá además darle audiencia en presencia o no de la víctima a elección de esta última o, en su caso, de la persona denunciante; también a elección de esta. Tanto unas como otras podrán solicitar la presencia de otra u otras personas a efectos de configurar la prueba testimonial.

Se intentará recabar toda la información con una única explicación de los hechos por parte de la víctima, cuando sea ésta quien realice la denuncia (salvo que resultase imprescindible establecer posteriores entrevistas para la resolución del caso), garantizando la confidencialidad y la agilidad en el trámite. Así evitaremos una revictimización de la víctima.

5.6. CONCLUSIÓN DEL PROCESO. ELABORACIÓN DEL INFORME.

En el plazo máximo de diez días laborables contados a partir de la presentación de la denuncia, la Asesoría Confidencial (o el órgano competente), elaborará y aprobará un informe sobre el supuesto de acoso investigado, en el que indicará los hechos, los testimonios, pruebas recabadas, las conclusiones alcanzadas y las circunstancias agravantes observadas. Dicho informe se trasladará a la dirección de la

empresa de forma inmediata y a la Comisión de Igualdad, u órgano equivalente, si existiera para que, en su caso, el órgano competente inicie expediente disciplinario. Solamente en casos excepcionales y de imperiosa necesidad podrá ampliarse el plazo en tres días.

Se garantizará que no se produzcan represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan o critiquen cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismas o frente a terceras. La adopción de medidas que supongan un tratamiento desfavorable de alguno de los sujetos señalados (personas denunciadas, testigos, o coadyuvantes) serán consideradas nulas.

Si se hubieran producido represalias o existido perjuicio para la víctima o denunciadas del acoso durante el procedimiento, estas serán, como mínimo, restituidas en las condiciones en que se encontraban antes del mismo, sin perjuicio de cualesquiera otros procedimientos que quisieran iniciar a propósito de esta situación y de las consecuencias que de ello se deriven.

Si la Asesoría Confidencial (o el órgano competente) no fuera capaz de acumular las pruebas necesarias para que la denuncia pueda ser declarada fundada, la persona denunciante, cuando esta sea la propia víctima, no podrá ser obligada a trabajar contra su voluntad con la persona denunciada. La dirección de la empresa se compromete a facilitar el cambio de puesto de trabajo, siempre que ello sea posible.

La utilización de este procedimiento no impedirá en absoluto que la víctima pueda recurrir, en el momento que considere conveniente, a la inspección de trabajo o a la vía judicial a través del procedimiento de tutela correspondiente. Asimismo, en el caso de que existan indicios de delito, la empresa trasladará de inmediato el conocimiento de esos hechos a las autoridades competentes.

Aparte de trasladar el informe que pone fin al procedimiento al órgano competente para que inicie, en su caso, el expediente disciplinario correspondiente, como resultado de la investigación, cabría proponer medidas preventivas para que la situación no vuelva a repetirse, las cuales deberán ser validadas en el Comité de seguridad y salud de haberlo, o a través de cualquier otro órgano de representación de las personas trabajadoras con competencias sobre la materia.

Con un objetivo disuasorio, del resultado de la investigación realizada y del expediente sancionador, se dará conocimiento suficiente en el ámbito en que la actuación sancionada fue llevada a cabo, respetando – en todo caso – el derecho a la intimidad de la/s personas afectadas.

6. LAS SANCIONES

Los actos y conductas constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género constituyen **incumplimientos laborales objeto de sanción disciplinaria grave o muy grave**. En todo caso, para la calificación de las faltas y para la imposición de sanciones, se estará a lo previsto en el convenio colectivo de aplicación o en el instrumento negociado equivalente. Por su parte, y con la finalidad de valorar la gravedad de los hechos y determinar las sanciones que, en su caso, pudieran imponerse, se tendrán como **circunstancias agravantes** aquellas situaciones en las que:

- El abuso de situación de superioridad jerárquica o que persona que comete el acoso tenga poder de decisión sobre las condiciones de trabajo de la víctima o sobre la propia relación laboral.
- La reiteración de las conductas ofensivas después de que la víctima hubiera utilizado los procedimientos de solución
- La persona que comete el acoso es reincidente en la comisión de actos de acoso sexual y/o por razón de sexo.
- Existan dos o más víctimas.
- La víctima sufra algún tipo de discapacidad física, psíquica o sensorial.
- Cuando el estado psicológico o físico de la víctima haya sufrido graves alteraciones médicamente acreditadas.
- Se demuestren conductas intimidatorias o represalias por parte de la persona agresora hacia la víctima, testigos o Asesoría Confidencial.
- Que el acoso se produzca durante el proceso de selección o promoción del personal.
- Se ejerzan presiones o coacciones sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar con el objeto de evitar o entorpecer el buen fin de la investigación.
- La situación de contratación temporal, interinidad, período de prueba, situación de becario/a o realización de prácticas por parte de la víctima.

Las **SANCIONES** correspondientes en función del principio de proporcionalidad suelen ser las recogidas en los convenios colectivos de aplicación y habitualmente las siguientes:

- Traslado forzoso temporal o definitivo.
- Suspensión de empleo y sueldo.
- Pérdida temporal o definitiva del nivel profesional laboral.
- Despido disciplinario.

Cuando en aplicación del procedimiento instaurado en el protocolo y tras la apertura del expediente disciplinario que desemboque en una sanción distinta a la del despido disciplinario de la persona acosadora, ésta quedará obligada a asistir a un curso formativo para poder cambiar actitudes machistas y acabar con las relaciones de poder. Estos cursos se gestionaran desde la salud laboral de la empresa.

7. APOYO A LA PERSONA ACOSADA

En atención a la legislación sobre Seguridad Social, todas las bajas médicas consecuencia de las conductas perseguidas en este Protocolo, deben ser reconocidas y tramitadas como accidentes de trabajo, poniendo la empresa todos los medios a su disposición para que este registro se lleve a cabo.

En consecuencia, la atención médica y psicológica que pudiera requerir la persona afectada será prestada por la mutua o al servicio sanitario público encargado de gestionar las contingencias profesionales.

En todo caso, los gastos médicos o de otra índole que se deriven de la necesaria reparación de los daños causados por la conducta de acoso sexual, serán a cargo de la empresa, sin perjuicio de la reclamación de daños y perjuicios que pudiera interponer, en su caso, la persona objeto de acoso sexual.

El servicio de prevención estimará la oportunidad de atender el entorno laboral de la persona acosada y actuará en su caso.

La aplicación de este Protocolo es independiente y no afecta ni excluye la denuncia judicial de la víctima, para lo cual la empresa correrá con los gastos.

8. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, SEXISTA O POR RAZÓN DE SEXO Y EL ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD Y EXPRESIÓN DE GÉNERO

8.1. POLÍTICA DE DIFUSIÓN

Es absolutamente necesario **garantizar el conocimiento de este Protocolo** por parte de todo el personal afectado. Los instrumentos de divulgación serán, entre otros que se consideren oportunos, facilitar el protocolo junto con el manual de acogida en la empresa o como parte del mismo, el envío de circular a todos los trabajadores y trabajadoras y su publicación en la intranet si existe esta forma de comunicación en la empresa. Si no existiera, la divulgación se realizará mediante los tableros de anuncios o mediante correo electrónico. En el documento de divulgación, se hará constar el nombre, teléfono y la dirección y la dirección física y de correo electrónico de contacto de la Asesoría Confidencial, que deberá mantenerse actualizada.

En el marco de la coordinación de actividades (art. 24 LPRL), se facilitará el protocolo a toda empresa con la que se contrate o subcontrate cualquier prestación de servicio y a los/as trabajadores/as autónomos/as.

Se procurará por todos los medios posibles que tanto la clientela como las entidades proveedoras conozcan la política de la empresa en esta materia.

8.2. FORMACIÓN E INFORMACIÓN

Se garantizará que la información y formación en materia de Igualdad y Prevención de Riesgos Laborales incluyan la formación adecuada sobre:

- La **identificación de las conductas** constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género.
- Los **efectos** que producen en la salud de las personas en general y de las mujeres en particular, indicando los efectos discriminatorios que producen en las condiciones laborales de quienes las soportan.
- **Formación completa, periódica y permanente** sobre prevención del acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género, en la que se recoja el contenido de este protocolo, dirigida a todo el personal de la empresa incluyendo al personal subcontratado, ETT, becarios y becarias, personal en prácticas, etc.
- Formación de la dirección, cargos, y responsables en detección y gestión de los casos, así como en dinámicas de sensibilización en materia de acoso sexual y en prevención primaria del acoso sexual.
- **Capacitación en prevención e intervención** ante el acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género e información sobre este protocolo a los servicios de prevención y agentes con responsabilidad en prevención de riesgos laborales y en formación, incluidas las y los delegados de prevención, así como a las personas participantes de la Comisión de Investigación no incluidas entre las anteriores.
- Establecer **instrumentos de identificación precoz** de conflictos y procedimientos para la resolución de los mismos. Además de proporcionar una formación adecuada en prevención y resolución de conflictos, especialmente dirigida a responsables de equipos de personas, para que puedan reconocer y atajar los posibles conflictos en su origen.
- **Organizar actividades formativas específicas** para colectivos de responsables de unidades u órganos involucrados en la prevención y gestión de los casos de acoso, por un lado, y para representantes sindicales, por otro, en las que se suministre información suficiente para dar a conocer la filosofía asumida por la empresa en cuanto a la no tolerancia de determinados comportamientos vinculados al acoso laboral, sexual, sexista o por razón de sexo y acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género y en cuanto a los procedimientos que se establezcan para su prevención y/o resolución.
- Elaborar **documentos divulgativos** sobre el riesgo y las medidas preventivas y hacer una amplia difusión.
- Realizar sesiones de información a todo el personal para explicarle sus derechos, los reglamentos y las leyes que lo protegen, las sanciones establecidas y el procedimiento para activar el protocolo. Así mismo, informar de las responsabilidades en que se podrá incurrir en caso de denuncias falsas o improcedentes.
- Establecer algún sistema (buzón del empleado, correo electrónico o teléfono) donde se puedan realizar consultas y recibir asesoramiento informativo sobre acoso de forma anónima.
- Informar sobre la existencia de herramientas que, en su caso, pudieran ser utilizadas por las personas presuntamente acosadas para dejar constancia de las situaciones concretas del presunto acoso.

9. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

La Asesoría Confidencial llevará el control de las denuncias presentadas y de la resolución de los expedientes con el objetivo de realizar **anualmente** un informe de seguimiento sobre la aplicación del presente Protocolo. En atención a dicho informe se adoptarán las medidas necesarias para subsanar los fallos detectados, así como para la mejora en su aplicación.

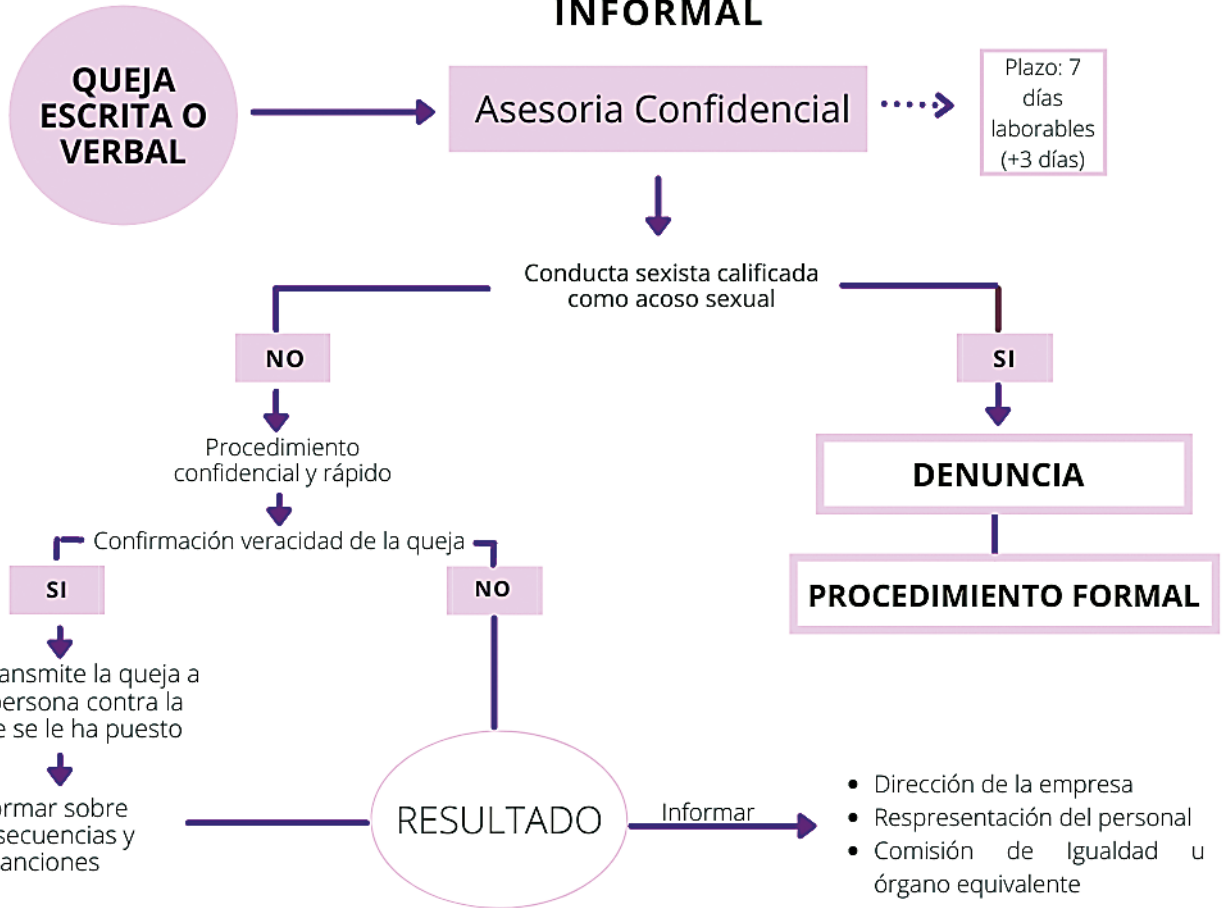
Este informe se presentará a la dirección, a los órganos de representación unitaria y sindical del personal y a los órganos de representación en materia de prevención de riesgos laborales y de igualdad.

10. VIGENCIA DEL PROTOCOLO

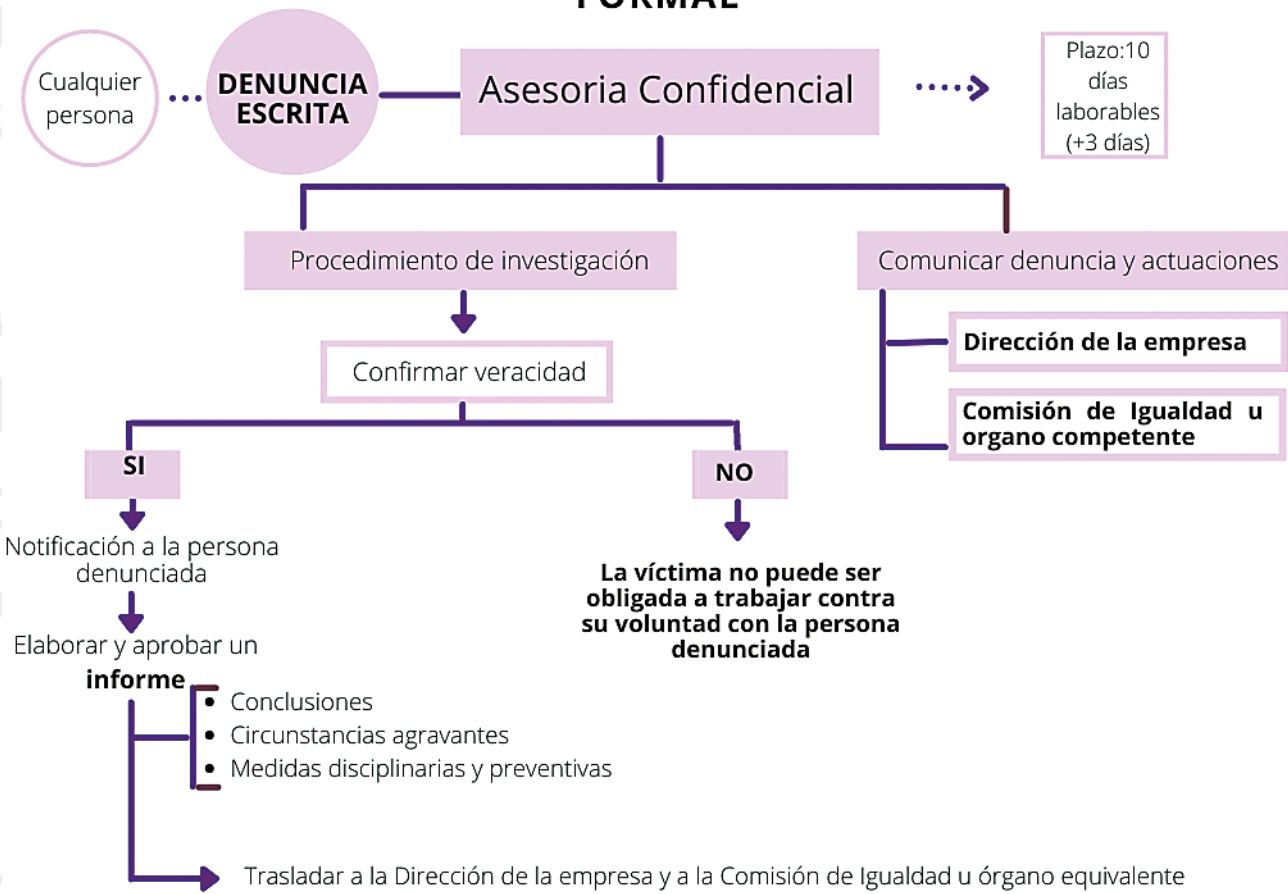
Este Protocolo estará en vigor y será aplicable desde su firma mientras no exista otro que mediante nuevo acuerdo lo sustituya.



PROCEDIMIENTO INFORMAL



PROCEDIMIENTO FORMAL



ANEXO II. LA ASESORÍA CONFIDENCIAL.

La Asesoría Confidencial la formarán la persona o las personas que tramitarán directamente la denuncia de acoso sexual o acoso por razón de sexo, es decir, la persona encargada de gestionar y tramitar las quejas y denuncias.

En todas las empresas deberá existir una Comisión de Igualdad, y en defecto de esta, habrá que indicar qué persona será la competente como receptora de las denuncias, y de este modo instituirán la Asesoría Confidencial.

Asistirá e informará a la víctima sobre sus derechos y sobre las diferentes formas de actuación posible conforme a lo dispuesto en el protocolo.

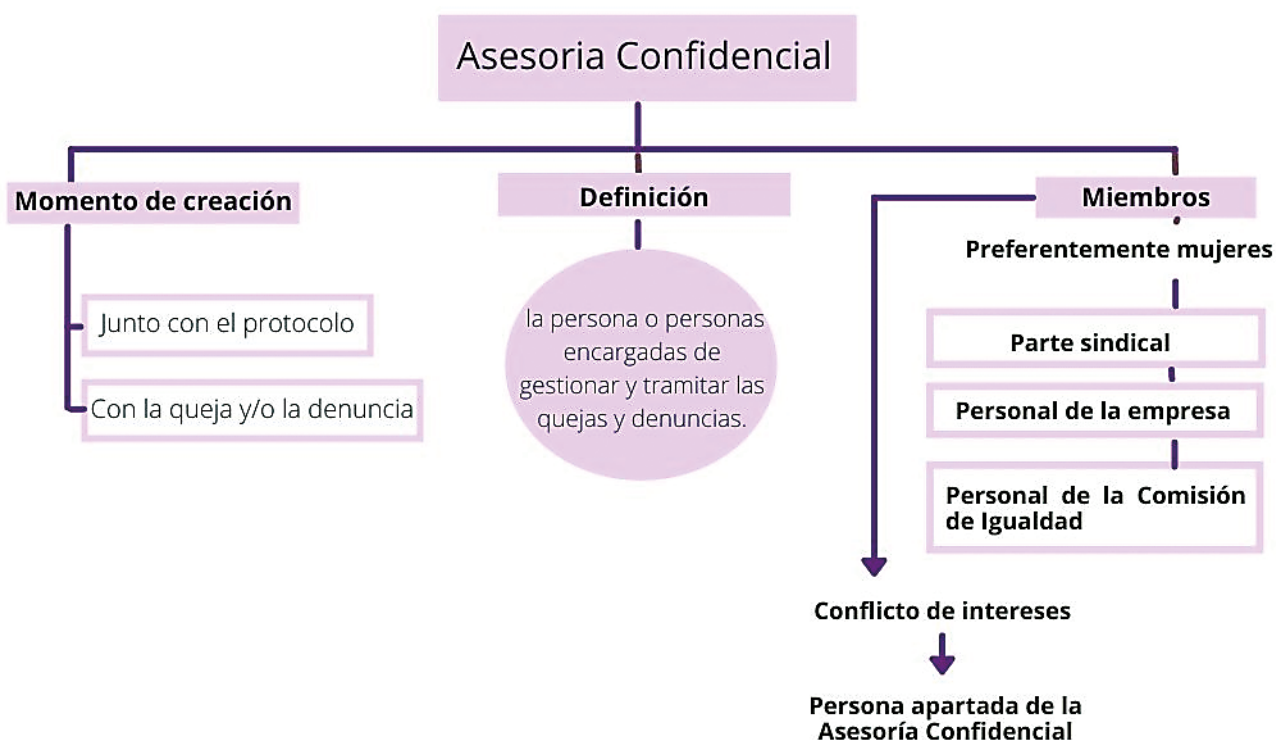
Habrà que realizar un nombramiento y confección del listado de personas que constituyan la Asesoría Confidencial, y estas deberán ser preferentemente mujeres. Esta la convocará la Comisión de igualdad y la integraran:

- Parte sindical
- Personas que ostenten diferentes categorías dentro de la empresa.
- Personas que pertenezcan a la Comisión de igualdad.

La Asesoría Confidencial podrá crearse en dos momentos diferentes, y esto deberá estar estipulado en el protocolo.:

- La Asesoría Confidencial se creará junto con el Protocolo por acoso sexual y acoso por razón de sexo y por orientación sexual y/o identidad y expresión de género.
- La Asesoría Confidencial se creará en el momento que se presente la queja o la denuncia.

Cuando cualquiera de las partes tenga un conflicto de intereses para con las personas afectadas, estas deberán ser apartadas de la Asesoría Confidencial de manera inmediata.



propuesta · propuesta · propuesta · pro-
puesta · propuesta · propuesta · propues-
ta · propuesta · propuesta · propuesta ·
propuesta · propuesta · propuesta · pro-
puesta · propuesta · propuesta · propues-
ta · propuesta · propuesta · propuesta ·
propuesta · propuesta · propuesta · pro-
puesta · propuesta · propuesta · propues-
ta · propuesta · propuesta · propuesta ·
propuesta · propuesta · propuesta · pro-
puesta · propuesta · propuesta · propues-
ta · propuesta · propuesta · propuesta ·
propuesta · propuesta · propuesta · pro-
puesta · propuesta · propuesta · propues-
ta · propuesta · propuesta · propuesta ·
propuesta · propuesta · propuesta · pro-
puesta · propuesta · propuesta · propues-
ta · propuesta · propuesta · propuesta ·
propuesta · propuesta · propuesta · pro-
puesta · propuesta · propuesta · propues-
ta · propuesta · propuesta · propuesta ·



