

# **PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO EN ASPANRI-ASPANRIDOWN**

# PROTOCOLO DE ACTUACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN ANTE EL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO, LAS ACTITUDES SEXISTAS Y EL TRATO DISCRIMINATORIO

## DEFINICIONES Y EJEMPLOS

El acoso sexual ha sido definido como la situación en la que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado, de índole sexual, con el propósito o efecto de atentar contra la dignidad de una persona, especialmente cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

A título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitado, señalamos algunos comportamientos que por sí solos, o con juntamente con otros, pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso sexual.

### Verbal

- Hacer comentarios sexuales obscenos.
- Hacer bromas sexuales ofensivas.
- Formas de dirigirse denigrantes u obscenas.
- Difundir rumores sobre la vida sexual de una persona.
- Preguntar o explicar fantasías, preferencias sexuales.
- Hacer comentarios groseros sobre el cuerpo o la apariencia física.
- Hablar sobre las propias habilidades / capacidades sexuales.
- Invitar persistentemente a participar en actividades sociales lúdicas, todo y que la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resulten no deseadas e inoportunas.
- Ofrecer / hacer presión para concertar citas comprometidas o encuentros sexuales.
- Demandas de favores sexuales.

### No verbal

- Miradas lascivas al cuerpo.
- Gestos obscenos.
- Uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de internet de contenidos sexuales explícitos.
- Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de contenido sexual de carácter ofensivo.

### Físico

- Acercamiento físico excesivo.

- Arrinconar, buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
- El contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados).
- Tocar intencionadamente o “accidentalmente” las partes sexuales del cuerpo.

El acoso sexual por razón de sexo ha sido definido como la situación en la que se produce un comportamiento no deseado, relacionado con el sexo de una persona, con el propósito o efecto de atentar contra la dignidad de una persona y de crear un entorno intimidatorio, degradante, humillante u ofensivo.

A título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitador, el acoso por razón de sexo se manifiesta por la repetición y acumulación de conductas ofensivas dirigidas a una trabajadora por ser mujer o de un trabajador por motivo de su género (porque no ejerce el rol que culturalmente se le ha atribuido a su sexo):

- Conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer.
- Formas ofensivas de dirigirse a la persona.
- Ridiculizar, menospreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las mujeres.
- Utilizar humor sexista.
- Menospreciar el trabajo hecho por las mujeres.
- Ridiculizar las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido otro sexo (por ejemplo, hombres enfermeros).
- Ignorar aportaciones, comentarios o acciones (excluir, no tomar seriamente).

También se considera acoso por razón de sexo el que se produce por motivo de embarazo o maternidad de las mujeres o en el ejercicio de algún derecho laboral previsto para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Por ejemplo:

- Asignar a una persona un puesto de trabajo de responsabilidad inferior a sus capacidades o categoría profesional.
- Asignar tareas sin sentido o imposibles de alcanzar.
- Sabotear el trabajo hecho o impedir – deliberadamente – el acceso a los medios adecuados para realizarla (información, documentos, equipamiento).
- Denegación arbitraria de permisos a los que la persona tiene derecho.

La consideración de acoso por razón de sexo siempre exige una pauta de repetición y acumulación sistemática de conductas ofensiva.

## Tipologías de acoso sexual y/o por razón de sexo

1. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo se pueden manifestar en una gran variedad de formas. Algunas formas son tan graves que un solo incidente puede ser suficiente para ser calificado de acoso. Otras conductas o acciones ofensivas requerirán una pauta de insistencia y repetición para ser consideradas acoso.

2. En función de si se condiciona o no un derecho, una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso se distingue:

- El acoso por intercambio: se fuerza a la persona acosada a escoger entre someterse a los requerimientos sexuales o perder ciertos beneficios o condiciones de trabajo (incorpora el chantaje sexual). La negativa de la persona a una conducta de naturaleza sexual se utiliza para negarle el acceso a la formación, a la ocupación, el salario o cualquier otra decisión sobre la ocupación.
- El acoso ambiental: el comportamiento sexual impropio o un determinado comportamiento dirigido a una persona por razón de su sexo crea un ambiente intimidatorio, hostil, ofensivo: comentarios de naturaleza sexual, bromas (normalmente requiere insistencia y repetición de las acciones, en función de la gravedad del comportamiento).

Mayoritariamente son las mujeres que son acosadas. Pero el acoso sexual y el acoso por razón de sexo pueden afectar tanto a mujeres como a hombres y se pueden producir entre personas del mismo sexo.

3. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo puede producirse:

- Entre compañeros/as (acoso horizontal).
- De un mando a un/a subordinado/a (acoso vertical descendente).
- Por parte de un/a subordinado/a a un mando (acoso vertical ascendente).

También se considera acoso laboral cuando afecta a una persona vinculada externamente de alguna forma a la empresa, o se produce por parte de esta: clientela, proveedores/as, personas que solicitan un puesto de trabajo, personas en proceso de formación, etc.

En algunos casos el acoso sexual y el acoso por razón de sexo pueden producirse de forma no intencional. Pero en cualquier caso es inaceptable.

## EL ÁMBITO DE LAS PROTECCIONES

Las disposiciones de este protocolo también se aplicaran a las personas de que no forman parte de ASPANRI-ASPANRIDOWN pero se relacionan por razón de su trabajo. Se consideran laborales aquellas situaciones de acoso sexual y de acoso por razón de sexo en las que el vínculo o la relación entre las personas se establecen por razón de trabajo o profesión.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo pueden producirse en cualquier sitio o momento en el que las personas se encuentren por razones profesionales y laborales (eso incluye viajes, jornadas de formación, reuniones o actos sociales de la empresa). El acoso sexual y el acoso por razón de sexo no serán tolerados en ningún de estos sitios ni circunstancias.

## OBLIGACIONES Y ORIENTACIONES: LA DIRECCION DE LA EMPRESA

ASPANRI-ASPANRIDOWN tiene plena responsabilidad para garantizar el derecho de todas las personas a un entorno de trabajo productivo y seguro y la obligación de construir un ambiente que respete la dignidad de las personas trabajadoras de la empresa.

Las obligaciones de todas las personas con responsabilidades de dirección son:

- Tratar a todos con respeto y educación, evitando cualquier comportamiento o actitud que puedan ser ofensivos, molestos o discriminatorios.
- Garantizar el cumplimiento y el seguimiento de las orientaciones y principios que establece el protocolo.
- Observar indicios de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.
- Asegurarse de que se informe de estas situaciones utilizando las vías y procesos establecidos.
- Responder adecuadamente a cualquier persona que comunique una queja.
- Informar o investigar seriamente las quejas o denuncias.
- Hacer un seguimiento de la situación después de la queja.
- Mantener la confidencialidad de los casos.

## OBLIGACIONES Y ORIENTACIONES: LA REPRESENTACION DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

Corresponde a la representación de las personas trabajadoras contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización y comunicación a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que se tenga conocimiento y que se puedan propiciar.

Sin perjuicio de las obligaciones y funciones que la Ley les atribuye en materia de Prevención de Riesgos Laborales, se articularan mecanismos con tal de que puedan ejercer las siguientes funciones:

- Participar en la elaboración y el seguimiento del protocolo.
- Contribuir a crear una mayor cultura y sensibilidad sobre este tema proponiendo acciones de difusión, etc.
- Proponer y establecer mecanismos y procedimientos para conocer el abasto de estos comportamientos; contribuir a la detección de situaciones de riesgo.
- Dar soporte a las personas trabajadoras que puedan estar sufriendo esta situación.
- Actuar como garantes de los procesos y compromisos establecidos.
- Asegurar la inexistencia de represalias para las personas trabajadoras que se acojan o participen en actuaciones contra conductas de acoso sexual o de acoso por razón e sexo.
- Garantizar la aplicación efectiva de las sanciones.

## **DERECHOS Y OBLIGACIONES: LAS PERSONAS TRABAJADORAS**

- Las personas tienen el derecho a un entorno de trabajo saludable y a no sufrir acoso sexual ni acoso por razón de sexo.
- Ninguna persona tiene que sufrir comportamientos o acciones que le resulten ofensivos, humillantes, denigrantes o molestos.
- La obligación de tratar a los demás con respeto.
- Todas las personas de ASPANRI-ASPANRIDOOWN tienen la obligación y responsabilidad de tratar con respeto a los compañeros y compañeras, mandos, subordinados o subordinadas, clientela o las personas proveedoras.
- Es importante mostrar respeto y consideración para todas las personas con las que nos relacionamos y evitar todas aquellas acciones que puedan resultar ofensivas, discriminatorias o abusivas.
- Hay que evitar aquellos comportamientos que potencialmente puedan hacer que una persona se sienta incomoda, excluida, o que la sitúen en un nivel de desigualdad (determinadas bromas, formas de dirigirse a los demás).
- La obligación de no ignorar estas situaciones.
- La obligación de informar sobre las situaciones de acoso de las que se tenga conocimiento y el deber de confidencialidad.

El acoso es un tema muy grave, y la privacidad de las personas tiene que ser respetada. Incluso cuando se haya resuelto el caso, la confidencialidad y el respeto es importante.

- Responsabilidad de cooperar en el proceso de instrucción por una denuncia interna.
- Todos los miembros de la organización tienen la responsabilidad de cooperar en la investigación de una denuncia de acoso sexual y de acoso por razón de sexo.

## **ORIENTACIONES PRÁCTICAS ANTE UNA SITUACION DE ACOSO SEXUAL O DE ACOSO POR RAZON DE SEXO: PARA PERSONAS QUE CONSIDEREN QUE LO ESTÁN SUFRIENDO**

ASPANRI-ASPANRI DOWN quiere reiterar que estas situaciones no deben ser toleradas bajo ningún concepto y que quiere dar soporte a las personas que puedan verse afectadas por estos comportamientos.

Si te sientes acosado/da, molesto/a por el comportamiento de alguien con quien te relaciones por razón de su trabajo – compañeros/as, mandos, clientela, proveedores/as – aquí encontrarás orientaciones prácticas para saber cómo actuar.

- Dejar bien claro el rechazo a las pretensiones, situaciones y actitudes que se consideren ofensivas y pedir a la personas que está creando esta situación que no queremos que se repitan.

Por ejemplo, hablando con la persona directamente o, si eso resulta difícil, enviándole un escrito que incluya:

- Una descripción de los hechos (incluyendo detalles, datos y la descripción de los comportamientos ofensivos).
- Una descripción del sentimiento que provoca esta situación o comportamiento.
- La petición específica que este comportamiento no se repita.

Si se opta por hacer el escrito, se tiene que poner la fecha y guardarse una copia. En ningún caso la comunicación directa previa será una condición necesaria para formular una queja o una denuncia interna bajo este protocolo.

Se debe documentar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo: tomar nota y registrar los incidentes. Es importante tomar nota de cualquier incidente (que ha pasado, el comportamiento ofensivo y la respuesta generada, cuando ha pasado, cómo, si había alguien que lo haya presenciado). También puede ayudar explicar a alguien de confianza lo que está pasando.

Pedir soporte.

En el caso que, por la razón que sea, resulte difícil o imposible hablar directamente y en persona con la persona que está molestando o si, a pesar de haber hablado, persiste en el mismo comportamiento, es muy importante que se pida soporte y que se haga cuando antes mejor.

La empresa ASPANRI-ASPANRIDOWN ha nombrado una relación de personas que tiene la formación y las aptitudes necesarias para darte soporte en este proceso. Estas personas pueden:

- Ayudar a comunicarse con la persona que está creando esta situación (redactando un escrito, mantener una conversación con ella).
- Dirigirse en nombre de la persona acosada a esta persona; hacerle saber que su comportamiento está molestando, y advertirlo de las consecuencias de continuar con su actitud.
- Informar y asesorar sobre los derechos, las opciones y acciones que se pueden emprender.

Informarse, considerar y valorar todas las opciones existentes en el marco de la propia empresa (queja o denuncia interna) o las acciones legales (vía administrativa o judicial).

Hay diferentes vías de resolución de este problema dentro de la empresa: formular una queja y pedir la asistencia de una “persona de referencia” para resolver el problema, o presentar una denuncia interna, solicitando que se abra un proceso de investigación y, si corresponde, se sancione la conducta.

En cualquier caso, se debe tener en cuenta que siempre y en todo caso se pueden ejercer acciones legales por la vía administrativa (Inspección del Trabajo) o judicial (vía Juzgado Social) para proteger los derechos. Especialmente si, por la gravedad o la naturaleza de los hechos o por la posición de la persona que está creando la situación, estas vías de resolución internas parezcan inadecuadas o no se está de acuerdo con la solución a la que se ha llegado por vía interna.

Y siempre que los hechos sean susceptibles de constituir un delito (el acoso sexual está tipificado como delito en el Código Penal, art. 184), hay que acudir a la vía penal.

En estos supuestos es importante buscar asesoramiento legal especializado. Las organizaciones sindicales y las asociaciones de mujeres especializadas en estos temas te pueden facilitar también información, soporte y asistencia.

## ORIENTACIONES PRÁCTICAS ANTE UNA SITUACIÓN DE ACOSO SEXUAL O DE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Si observas que un compañero u otra persona se comportan de forma que parece molesta u ofensiva hacia otro, o si alguien de tu entorno cercano te parece que está sufriendo estas situaciones, te pedimos que no lo ignores. En este apartado encontraras las orientaciones prácticas para saber cómo tienes que actuar.

Cualquier persona que se vea potencialmente afectada por una conducta de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin que necesariamente tenga que ser objetivo directo de esta conducta, puede y debe denunciarlo.

Advertir a la persona que está creando esta situación que su comportamiento es inapropiado.

En la medida de lo posible, es importante advertir la persona que provoca el acoso sexual o el acoso por razón de sexo que su comportamiento es inaceptable y que se denunciara si no finaliza.

Dar soporte a la persona que sufra esta situación.

En la medida de lo posible, es importante recomendar a la persona que está sufriendo esta situación que se dirija a la persona acosadora para dejar bien claro su rechazo a las pretensiones, situaciones y actitudes que considera ofensivas y que no quiere que se repitan. Si el acoso sexual y el acoso por razón de sexo continua, se recomienda que la persona acosada lo ponga en conocimiento de la PERSONA DE REFERENCIA y pida asistencia.

Informar a la empresa / pedir soporte a la empresa / presentar una queja o una denuncia interna.

Cualquier persona que se vea potencialmente afectada por una conducta de acoso sexual y de acoso por razón de sexo, sin que necesariamente tenga que ser objeto directo de esta conducta, tiene derecho a presentar una queja o una denuncia interna para que se ponga en marcha el procedimiento de resolución previsto en este protocolo.

## INFORMACION, SENSIBILIZACION Y FORMACION

ASPANRI-ASPARNIDOWN se compromete a difundir este protocolo y facilitar oportunidades de información y formación para todos sus miembros y, en especial, al equipo directivo para contribuir a crear una mayor consciencia sobre este tema y facilitar el conocimiento de los derechos, obligaciones y responsabilidades de cada persona.

ASPANRI-ASPARNIDOWN, de acuerdo con la representación de las personas trabajadoras, garantizara que:

- Anualmente se distribuya un ejemplar del protocolo a todas las personas trabajadoras.
- Las personas que se incorporen conozcan desde el inicio sus derechos y responsabilidades y los mecanismos de soporte y protección disponibles. Con la propuesta de contrato se adjuntará una copia del protocolo que se devolverá firmada.
- El protocolo, y especialmente las indicaciones y orientaciones para todas las personas que puedan sufrir una situación de acoso sexual y acoso por razón de sexo, estará disponible y accesible a todos los trabajadores en el tablón de anuncios / Intranet.
- Se incorporara una cláusula en los contratos mercantiles de la empresa que hará mención a este protocolo.

ASPANRI-ASPANRIDOWN, de acuerdo con la representación de las personas trabajadoras organizará acciones específicas de formación entorno a:

- Que son y que no son acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- La política de prevención de acoso sexual y de acoso por razón de sexo.
- Las vías de resolución y el acceso a los mecanismos de protección externos (administrativa y judicial).

Específicamente se harán acciones para estos tres niveles de personas:

- Las personas que se incorporan a la organización.
- Las personas con responsabilidades de dirección.
- Las personas con responsabilidades directas en el proceso (gestión de denuncias internas, mediación).

## **ASESORIAMIENTO Y ASISTENCIA A LAS PERSONAS AFECTADAS: LA PERSONA DE REFERENCIA**

La empresa ASPANRI-ASPANRIDOWN se compromete a facilitar soporte y asistencia a las personas de su organización que puedan estar sufriendo esta situación.

También las personas que no forman parte de ASPANRI-ASPANRIDOWN pero que se relacionan por razón de su trabajo.

ASPANRI-ASPANRIDOWN de acuerdo con la representación de las personas trabajadoras, ha nombrado una relación de personas que tienen la formación y las aptitudes necesarias para darte soporte en este proceso. Son PERSONAS DE REFERENCIA.

Sus funciones son:

- Dar soporte a la persona que hace la queja para identificar si un comportamiento puede ser susceptible o no de constituir acoso sexual o acoso por razón de sexo.
- Facilitar información sobre las diferentes opciones para resolver directamente el problema; facilitar información y asesoramiento de cómo proceder.
- Facilitar información sobre las vías internas de resolución.
- Informar de los derechos y obligaciones.
- Facilitar otras vías de soporte y referencia (médicas, psicológicas, etc.)
- Facilitar asistencia para resolver el problema.

Las personas de referencia de nuestra organización son:

Amelia Mateos Vela.

Los nombramientos se harán por 2 años con posibilidad de renovación.

## **VIAS DE RESOLUCION Y RESPUESTA DENTRO DE LA EMPRESA: PRESENTAR UNA QUEJA Y PEDIR ASISTENCIA A LA PERSONA DE REFERENCIA PARA RESOLVER LA SITUACION**

Este protocolo define y articula dos vías internas de resolución de estas situaciones: formular una queja y pedir la asistencia y soporte de una persona de referencia para resolver el problema y/o presentar una denuncia interna, solicitando que se abra un proceso de investigación y, si es el caso, se sancione la conducta.

### Características del proceso:

La persona que padezca la situación formula una queja y pide el soporte de la empresa con tal de resolver esta situación. La PERSONA DE REFERENCIA intentará resolver el conflicto clarificando los hechos, informando esta persona que su comportamiento es contrario a las normas de la empresa e informando de las consecuencias en su actitud.

Este proceso no es siempre ni en todos los casos el adecuado (no lo es en aquellos casos en que, por la gravedad de las acciones, sea oportuna una acción disciplinaria).

### Fase inicial: formulación de una queja:

El primer paso que pone en marcha el proceso es la comunicación de los hechos a cualquier de las personas que la empresa ha designado para darte soporte en esta situación.

Es importante formular la queja tan pronto como sea posible después de los hechos. Pero en ningún caso se establece un plazo para hacerlo, conscientes de que, a veces se hace difícil actuar inmediatamente.

### Análisis de los hechos: recogida de información:

Una vez recibida la queja, la PERSONA DE REFERENCIA se entrevistará con la persona que se considera acosada sexualmente o por razón de sexo con tal de:

- Obtener una primera aproximación del caso (valorar el origen del conflicto y valorar el riesgo al cual puede estar expuesta la persona trabajadora).
- Informar y asesorar sobre los derechos y todas las opciones y acciones que se pueden emprender.

#### Mediación informal:

La PERSONA DE REFERENCIA intentara resolver el conflicto actuando como tercero en una mediación informal entre las partes implicadas. Eso implica:

- Informar esta persona sobre que su comportamiento es contrario a las normas de la empresa.
- Informar de las consecuencias de continuar con la actitud acosadora.
- Comunicar que, aunque la conversa sea informal y confidencial, se hará un seguimiento de la situación.

#### Resolución:

La resolución de una queja por acoso sexual o acoso por razón de sexo implica:

- Garantizar que ha finalizado el acoso sexual o acoso por razón de sexo sobre esta persona.
- Informar de la decisión: comunicar por escrito a la persona acosada y a la persona que ha cometido la ofensa que ha ocurrido y como se ha resuelto el problema.

La PERSONA DE REFERENCIA en todo caso deberá asegurarse de que:

- Finaliza el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- Se toman medidas para evitar otros casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Se ayuda a la persona a superar las consecuencias de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Se guardan informes de lo que ha sucedido.

Desde la fecha de presentación de la queja hasta el intento de resolución no debe pasar un plazo superior a los siete días laborales.

### **VIAS DE RESOLUCION Y RESPUESTA EN EL INTERIOR DE LA EMPRESA: DENUNCIA INTERNA E INVESTIGACION**

Cuando los intentos de solucionar el problema mediante el soporte de una persona de referencia no son recomendables (por la gravedad de la situación), se han rechazado, o cuando el resultado ha estado insatisfactorio, hay que presentar una denuncia interna y solicitar que se abra la investigación.

### Características del proceso.

Consiste en presentar una denuncia interna y solicitar que se abra un proceso de investigación.

El principal objetivo es averiguar si la persona que ha estado acusada de acoso sexual o de acoso por razón de sexo ha infringido el protocolo de la empresa, y responder de manera consecuente.

### Fase inicial: presentar una denuncia interna.

El primer paso que pone en marcha el proceso es la comunicación de los hechos a la persona, las personas o el órgano específico de instrucción. Este órgano puede ser una comisión acordada entre la empresa y la representación de las personas trabajadoras, el Departamento de recursos Humanos, el Servicio de prevención de Riesgos Laborales o la persona o departamento que asuma las funciones vinculadas con la dirección y gestión de los recursos humanos de la empresa.

La denuncia interna necesariamente debe realizarse por escrito y debe incorporar:

- Nombre y apellidos de la persona que hace la denuncia.
- Nombre y posición de la persona presuntamente acosadora.
- Detalles de los hechos que se consideran relevantes: descripción, fechas, duración, frecuencias de los hechos.
- Los nombres y apellidos de los posibles testimonios.

El órgano / departamento / persona que recibe la denuncia deberá:

- Informar la persona denunciada del contenido de las acusaciones.
- Establecer los términos de referencia de la instrucción. El nombramiento de la persona que asumirá la instrucción se debe acordar con la representación de las personas trabajadoras.
- Comunicar tanto a la persona acosada como a la persona presuntamente acosadora como y quien llevara a cabo la investigación.
- Y en todo caso, si no forman parte del órgano designado: informar a los Servicios de prevención y a los delegados/das de los Servicios de Prevención / la representación de las personas trabajadoras.

### Instrucción del procedimiento.

La persona o personas que asuman la instrucción de los hechos serán acordadas por la empresa y la representación de las personas trabajadoras.

Se deberá elaborar un informe escrito donde se exprese si hay evidencias suficientes para afirmar que se ha producido una situación de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

Para eso se deberá:

- Entrevistar a la persona que presenta la denuncia interna (que puede estar acompañada por la persona de referencia o un compañero o compañera durante el proceso).
- Entrevistas a los posibles testimonios (e informar de las necesidades de mantener la confidencialidad en el proceso).
- Entrevistar a la persona denunciada (que puede estar acompañada por alguien durante todo el proceso, sea la persona de referencia o un compañero/a).

Si se considera necesario, se puede buscar asesoramiento de profesionales de psicología, derecho, medicina, etc. Los técnicos y técnicas del servicio de prevención, así como el personal sanitario de vigilancia de la salud, deben ser escuchados/as en esta investigación.

La persona que realiza la denuncia sólo debe aportar indicios que se fundamenten en actuaciones discriminatorias, y corresponderá a la persona demandada probar la ausencia de discriminación.

La instrucción debe acabar con una decisión y deberá incluir un resumen de los hechos. El informe debe incorporar también a quien se ha entrevistado, que cuestiones se han preguntado, y a que conclusiones se ha llegado con la investigación.

### Medidas provisionales durante la instrucción.

Durante el proceso de instrucción, se deberá considerar si se debe:

- Empezar alguna medida para limitar o evitar los contactos entre la persona que presenta la denuncia y la persona presuntamente acosadora.
- Intentar limitar los contactos durante la investigación.
- Facilitar soporte y asesoramiento.
- Tomar medidas para garantizar la confidencialidad.

#### Toma de decisiones: resolución.

La persona, personas u órgano específico que realiza la instrucción deberá elaborar un informe escrito por la persona u órgano específico encargado de resolver donde se exprese si hay evidencias suficientes para afirmar que se ha producido una situación de acoso sexual o acoso por razón de sexo. Si los hechos se califican como acoso sexual o como acoso por razón de sexo, se deberá decidir:

- Las sanciones y otras medidas.
- Identificar las posibles vías de resolución para solucionar la situación.
- Las compensaciones a la persona que ha sufrido el acoso sexual y/o por razón de sexo.

#### Informar del resultado y del derecho a recurrir, si el resultado no es satisfactorio.

La persona u órgano encargado del resolver informara a la persona que ha formulado la denuncia de las acciones disciplinarias que se tomaran. La decisión incluirá un resumen de los hechos y detallara las compensaciones o sanciones.

### **GARANTIAS DEL PROCESO Y PLAZOS**

Todas las quejas y denuncias internas serán tratadas con rigor, rapidez, imparcialidad y confidencialidad.

Durante todas las fases del procedimiento previsto, las personas que intervengan deben actuar según los principios de confidencialidad, imparcialidad y celeridad en las actuaciones. Toda la información relativa a las quejas en materia de acoso sexual o acoso por razón de sexo se tratará de manera que se proteja el derecho a la intimidad de todas las personas implicadas.

La persona que presenta una queja o una denuncia tiene el derecho a:

- Tener garantías que ésta se gestiona con rapidez.
- Hacerse acompañar por alguien de su confianza a lo largo del proceso.
- Recibir garantías de que no quedara ninguna constancia de ningún registro de la denuncia en el expediente personal si esta ha estado hecha de buena fe.
- Recibir información de la evolución de la denuncia.
- Recibir información de las acciones correctoras que resultaran.
- Recibir un trato justo.

La persona acusada de acoso sexual o por razón de sexo tiene derecho a:

- Estar informada de la queja / denuncia.
- Recibir una copia de la denuncia y responder.
- Hacerse acompañar por una persona de confianza a lo largo del proceso.
- Recibir información de la evolución de la denuncia.
- Recibir un trato justo.

La duración de todo el proceso no superara los 10 días laborales.

## SANCIONES Y ACCIONES CORRECTIVAS

El acoso sexual o por razón de sexo está explícitamente prohibidos por este protocolo y se trataran como una infracción disciplinaria.

- El acoso sexual de intercambio o vertical se considera como una falta muy grave.
- El acoso sexual ambiental y el acoso por razón de sexo podrá ser valorado como falta grave o muy grave, según las circunstancias del caso.

Las conductas de represalia contra una persona que ha hecho una denuncia de acoso sexual o por razón de sexo, o haber colaborado en una investigación constituyen una grave infracción disciplinaria.

## SEGUIMIENTO DEL PROTOCOLO

Creación de una Comisión de Seguimiento formada por:

- Miembros de la Junta Directiva: Rafael Caballero de Tena (Presidente) y Antonio Luna Pérez (Responsable de Recursos Humanos).
- Coordinadora de RRHH: Amelia Mateos Vela.
- Representante legal de los Trabajadores.: Rosa Guerrero Sánchez-Arjona
- Trabajadora Social: Alejandra Jiménez Martín.
- Psicólogo: Daniel Ramírez Molina

Las funciones de la Comisión de Seguimiento serán:

- Reunirse anualmente para revisar las denuncias de acoso sexual y por razón de sexo y cómo han estado resueltas.
- Elaborar un informe con tal de asegurar la eficacia y funcionalidad del protocolo y adaptarlo si se considera necesario.

Número de expediente: \_\_\_\_\_

**FORMULARIO PARA LA ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO**

Fecha de apertura del expediente: .....

Datos de la persona afectada:

- Nombre y apellidos: .....

- DNI: .....

- Categoría profesional: .....

Datos de la presunta persona acosadora:

- Nombre y apellidos: .....

- Categoría profesional: .....

Centro de trabajo: .....

Responsable directo: .....

Descripción de los hechos:

Documentación aportada que documenta la descripción de los hechos (anexada a este formulario):

- .....
- .....
- .....
- .....
- .....

Firma de la persona afectada  
empresa

Firma de la persona responsable de la

Número de expediente: \_\_\_\_\_

### DECLARACIONES DE TESTIMONIOS

Nombre y apellidos: .....

DNI: .....

Categoría profesional: .....

Lugar de trabajo: .....

Declaración detallada:

Firma del testimonio

Nombre y apellidos: .....

DNI: .....

Categoría profesional: .....

Lugar de trabajo: .....

Declaración detallada:

Firma del testimonio

Nombre y apellidos: .....

DNI: .....

Categoría profesional: .....

Lugar de trabajo: .....

Declaración detallada:

ACCIONES REALIZADAS POR PARTE DE LA EMPRESA

Información al servicio de prevención: SI / NO

Información al comité de seguridad y salud: SI / NO

Especificar los pasos que la empresa está siguiendo para resolver el expediente:

Número de expediente: \_\_\_\_\_

### CIERRE DEL EXPEDIENTE

Fecha: .....

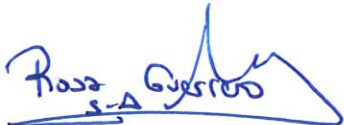
Persona responsable: .....

Resolución por:

- Cierre del expediente por no confirmación de los hechos
- Apertura de un expediente disciplinario
  - Sanciones de carácter grave
  - Sanciones de carácter muy grave
  - Cierre sin sanción
- Apertura de acciones legales
- Otros (especificar): .....

Especificar el proceso de cierre del expediente:

Firma de la persona responsable de la empresa



Fdo.: Rosa Guerreo Sánchez Arjona  
Representante legal trabajadores

Fdo.: Rafael Caballero de Tena  
Presidente  
Aspanri