

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, VIOLENCIA DE GÉNERO Y ACOSO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO, EXPRESIÓN DE GÉNERO Y CARACTERÍSTICAS SEXUALES EN EL TRABAJO (SENDA)

INTRODUCCIÓN

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido por las normativas nacionales e internacionales, sin embargo, la realidad nos demuestra que la igualdad real aún no está conseguida.

Una de las manifestaciones más patentes de la desigualdad real que todavía hay en nuestra sociedad es la presencia del acoso sexual y del acoso por razón de sexo y la violencia sexual y acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales en el entorno laboral

Toda persona tiene derecho a realizar su actividad laboral libre de cualquier tipo de acoso psicológico o sexual, así como de cualquier discriminación prohibida en nuestro ordenamiento jurídico, con especial atención al acoso producido por razón de discapacidad, sexo, orientación sexual, convecciones, religión, edad, raza u origen étnico.

En los últimos tiempos, además de la protección que otorgan las normas laborales, se ha puesto el acento en la necesidad de articular vías prácticas y efectivas de prevención, protección y respuesta contra este tipo de conductas en el marco de la propia empresa.

El acoso laboral, sexual y por razón de sexo y la violencia sexual y cualquier otra discriminación en el caso del acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales es un riesgo psicosocial que atenta contra la dignidad, la integridad moral y la salud de la persona acosada, genera sufrimiento en las personas de su entorno y reduce el rendimiento de la organización.

NORMATIVA

- En el ámbito europeo destacan:
 - La Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002 sobre el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, formación, promoción y condiciones de trabajo.

- La Directiva del Consejo 2004/113/CE de 13 de diciembre de 2004 sobre el principio de igualdad entre hombres y mujeres al acceso de bienes, servicios y suministros.
- Convenio 111 de la OIT contra la discriminación en el empleo.
- Convenio 190 de la OIT sobre la violencia y el acoso.
- La Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer adoptada por las Naciones Unidas.
- En el ámbito nacional destacan:
 - La Constitución Española. Arts. 10, 15 y 18 declarando como derechos fundamentales la dignidad de la persona, la integridad física y moral, el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen.
 - La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.
 - La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
 - 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.
 - Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales
 - Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
 - Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/20210, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
 - Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre hombres y mujeres.
 - Ley Orgánica 10/2022, de Garantía Integral de la Libertad Sexual.
 - Ley 15/2022, de 12 julio, integral para igualdad de trato y la no discriminación.
 - Le 4/2023, de 28 febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI (entrada en vigor 02 de marzo).

CLAUSULA PRIMERA. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente protocolo será de aplicación a toda la plantilla de SENDA, independientemente del vínculo jurídico que las una a esta, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa. Se incluirá también al personal contratado por empresas que presten sus servicios en los centros de trabajo de SENDA y a las personas en régimen de autónomas que compartan espacios de trabajo. También a las personas que solicitan un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas entre otros.

La prohibición del acoso laboral, sexual y por razón de sexo y la violencia sexual y el acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales abarca los comportamientos en el lugar de trabajo o en funciones sociales ligadas al trabajo, durante los viajes o misiones emprendidas en relación con el trabajo o durante la labor realizada sobre el terreno en relación con proyectos en los que participe el personal de la empresa.

El Departamento de Recursos Humanos, deberá proporcionar información y asesoramiento a cuantas personas empleadas lo requieran sobre el tema objeto de este protocolo, así como de las posibles maneras de resolver las reclamaciones en materia de acoso laboral, sexual y por razón de sexo y la violencia sexual y el acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales.

CLAUSULA SEGUNDA. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS Y PRINCIPIOS RECTORES Y GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO.

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS:

SENDA, en concreto la Comisión de Instrucción, se comprometen a crear, mantener y proteger con todos los medios a su alcance, un entorno laboral donde se respete la dignidad y libertad sexual del conjunto de personas que trabajan en el ámbito de la empresa y un comportamiento explícito y firme de no tolerar en el seno de la empresa ningún tipo de práctica discriminatoria considerada como acoso por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, quedando prohibida expresamente cualquier conducta de esta naturaleza (RD 1026/2024 Reglamento Desarrollo medidas LGTBI).

Como primera concreción de esta iniciativa, las partes han considerado oportuno regular expresamente la problemática del acoso laboral, el acoso sexual y del acoso por razón de sexo, violencia sexual y el acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales en las relaciones laborales y así dar una nueva dimensión a la vinculación existente entre derechos fundamentales y contrato de trabajo, dado que este comportamiento puede afectar derechos tan sustanciales como el de no discriminación –art. 14 de la Constitución Española- o el de intimidad –art. 18.1 de la misma-, ambos en clara conexión con el respeto a la dignidad y la integridad de la persona (art. 4.2.c,d,e, del E.T.), el artículo 14 de la Ley 31/95, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, además de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y las leyes autonómicas 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía y 13/2007, de 26 de noviembre, de Medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género o la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI

El acoso laboral y el acoso por razón de sexo y la violencia sexual y la violencia sexual y el acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales constituyen actos de coacción que ignoran la voluntad de quien es víctima, niegan el respeto a la integridad física y psíquica, convierten la condición u orientación sexual en objeto de hostilidad y permiten que se perpetúen como factor valorativo de las capacidades; así mismo presentan un obstáculo para el acceso, formación promoción igualitarios de mujeres y hombres en el empleo.

El **acoso laboral** o mobbing son conductas abusivas en el centro trabajo, de una o varias personas con respecto a otra u otras, con el objetivo de que la o las víctimas abandonen sus puestos, que afectan seriamente a la salud y a la integridad física y psíquica de las personas que lo padecen, así como a su desarrollo profesional.

El **acoso sexual y el acoso por razón de sexo** en el mundo laboral son discriminaciones que se manifiestan precisamente a través de la sexualidad; principalmente, de discriminación laboral por razón de sexo, incluyendo tanto a los hombres como a mujeres como eventuales sujetos pasivos, aunque siendo estas últimas las que lo padecen de forma mayoritaria; merced a un entorno social de

desequilibrio de poder que tiende a silenciar los supuestos de acoso sexual, cuando no a culpabilizar a la conducta de la víctima como provocadora del acoso.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo constituyen actos de coacción que ignoran la voluntad de quien es víctima, niegan el respeto a la integridad física y psíquica, convierten la condición u orientación sexual en objeto de hostilidad y permiten que se perpetúen como factor valorativo de las capacidades; asimismo presentan un serio obstáculo para el acceso, formación y promoción igualitarios de mujeres y hombres en el empleo.

La empresa y todo su personal tienen la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que resulte inaceptable e indeseable el acoso laboral, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y, en concreto, el personal directivo tiene la obligación de garantizar con los medios a su alcance que no se produzcan en las unidades organizativas que estén bajo su responsabilidad.

El Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones de Orden Social R.D.L. 5/2000, de 4 de agosto, en su Art. 8, 13 bis determina como infracción muy grave “El acoso de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual y el acoso por razón de sexo, cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo siempre que, conocido por el empresario, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo”. Por tanto, queda expresamente prohibida cualquier acción o conducta de esa naturaleza siendo considerada como falta laboral dando lugar a las sanciones que establece la normativa al respecto. En caso de producirse, debe quedar garantizada la ayuda a la persona que lo sufra y evitar con todos los medios posibles que la situación se repita.

La Dirección de SENDA: llevará a cabo una política activa para prevenir y eliminar las conductas que supongan acoso laboral, acoso sexual y por razón de sexo, violencia sexual y el acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales, así como todas aquellas manifestaciones que supongan una discriminación por razón de sexo y atenten contra los derechos fundamentales.

En consecuencia, la dirección se compromete a regular, por medio del presente Protocolo, la problemática del acoso laboral, acoso sexual y el acoso por razón de sexo, violencia sexual y el acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad de

género, expresión de género y características sexuales, en las relaciones laborales estableciendo un método que se aplique a la prevención y rápida solución de las reclamaciones relativas al acoso, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas constitucionales, laborales y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

El acoso laboral, sexual y por razón de sexo, la violencia sexual y el acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales afectan negativamente al trabajo, el cuadro sintomático que producen hace que las personas que lo sufren sean menos eficaces en el trabajo, abandonen en muchos casos su puesto, y no se atreven a denunciar por miedo a represalias o incompreensión, con menor rendimiento y menos motivación. Repercute negativamente, además, en el ambiente de trabajo, pues los compañeros y compañeras también sufren las consecuencias de un ambiente laboral enrarecido.

PRINCIPIOS RECTORES Y GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO.

- Agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada que deben ser realizadas sin demoras indebidas, respetando los plazos que se determinen para cada parte del proceso y que constarán en el protocolo.
- Respeto y protección de la intimidad y identidad a las personas afectadas ofreciendo un tratamiento justo a todas las personas implicadas.
- Confidencialidad: las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, no transmitirán ni divulgarán información sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación o resultados.
- Protección suficiente de la víctima ante posibles represalias, atendiendo al cuidado de su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación y considerando especialmente las circunstancias laborales que rodeen a la persona agredida.
- Contradicción a fin de garantizar una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.
- Restitución de las víctimas: si el acoso realizado se hubiera concretado en una modificación de las condiciones laborales de la víctima, la empresa debe restituirla en sus condiciones anteriores, si así lo solicitara.
- Prohibición de represalias: queda expresamente prohibido y será declarado nulo, cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación

de denuncia por los medios habilitados para ello, comparezcan cómo testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

CLÁUSULA TERCERA. CONCEPTOS DE ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO DISCRIMINATORIO

El acoso laboral, conocido asimismo como **acoso moral**, y muy frecuentemente a través del término inglés mobbing ('acosar', 'hostigar', 'acorrallar en grupo'), es tanto la acción de una o varias personas que hostigan, que conduce a producir miedo o terror en el trabajador o trabajadora afectada hacia su lugar de trabajo, como el efecto o la enfermedad que produce en el mismo. Esta persona o grupo de personas reciben una violencia psicológica injustificada a través de actos negativos y hostiles en el trabajo por parte de sus compañeros/as, subalternos/as (vertical ascendente) o superiores (vertical descendente o el tradicional bossing), de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, a lo largo de meses e incluso años. Lo que se pretende en último término con este hostigamiento, intimidación o perturbación es el abandono del trabajo por parte de la víctima o víctimas.

A título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, citamos las siguientes conductas que pueden ser constitutivas de acoso moral:

- Gritar, avasallar o insultar a la víctima cuando está sola o en presencia de otras personas.
- Asignarle objetivos o proyectos con plazos que se saben inalcanzables o imposibles de cumplir, y tareas que son manifiestamente inacabables en ese tiempo.
- Sobrecargar selectivamente a la víctima con mucho trabajo.
- Amenazar de manera continuada a la víctima o coaccionarla.
- Quitarle áreas de responsabilidad clave, ofreciéndole a cambio tareas rutinarias, sin interés o incluso ningún trabajo que realizar («hasta que se aburra y se vaya»).
- Modificarle sin decir nada las atribuciones o responsabilidades de su puesto de trabajo.
- Tratarle de una manera diferente o discriminatoria, usar medidas exclusivas contra la víctima, con vistas a estigmatizarle ante otros compañeros/as o jefes/as (excluirle, discriminarle, tratar su caso de forma diferente).

- Ignorarle (*hacerle el vacío*) o excluirle, hablando sólo a una tercera persona presente, simulando su no existencia («ninguneándolo/a») o su no presencia física en la oficina, o en las reuniones a las que asiste («como si fuese invisible»).
- Retener información crucial para su trabajo o manipularla para inducirle a error en su desempeño laboral, y acusarle después de negligencia o faltas profesionales.
- Difamar a la víctima, extendiendo por la empresa u organización rumores maliciosos o calumniosos que menoscaban su reputación, su imagen o su profesionalidad.
- Infravalorar o no valorar en absoluto el esfuerzo realizado por la víctima, negándose a evaluar periódicamente su trabajo.
- Bloquear el desarrollo o la carrera profesional, limitando retrasando o entorpeciendo el acceso a promociones, cursos o seminarios de capacitación.
- Ignorar los éxitos profesionales o atribuirlos maliciosamente a otras personas o a elementos ajenos, como la casualidad, la suerte, la situación del mercado, etc.
- Criticar continuamente su trabajo, sus ideas, sus propuestas, sus soluciones, etc.
- Monitorizar o controlar malintencionadamente su trabajo con vistas a atacarle o a encontrarle faltas o formas de acusarle de algo.
- Castigar duramente o impedir cualquier toma de decisión o iniciativa personal en el marco de sus responsabilidades y atribuciones.
- Bloquear administrativamente a la persona, no dándole traslado, extraviando, retrasando, alterando o manipulando documentos o resoluciones que le afectan.
- Ridiculizar su trabajo, sus ideas o los resultados obtenidos ante los demás trabajadores/as, caricaturizando o parodiando.
- Invadir la privacidad de la persona acosada interviniendo su correo, su teléfono, revisando sus documentos, armarios, cajones, etc.
- Robar, destruir o sustraer elementos clave para su trabajo.
- Atacar sus convicciones personales, ideología o religión.
- Animar a otros compañeros/as a participar en cualquiera de las acciones anteriores mediante la persuasión, la coacción o el abuso de autoridad.

Los conceptos de **acoso sexual y acoso por razón de sexo** están recogidos en la Directiva Comunitaria 2006/54/CE de julio de 2006. Estas situaciones se pueden producir tanto dentro como fuera del lugar de trabajo, durante la selección previa a la relación contractual, o dentro de la misma; la persona acosadora suele ser una persona superior en la jerarquía, pero también puede ocupar una posición de igual o inferior rango jerárquico.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres define en su artículo 7 las definiciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo:

“Artículo 7. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.”

- 1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.*
- 2. 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.*
- 3. Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.*
- 4. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.”*

Artículo 9. Indemnidad frente a represalias.

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

El artículo 30 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía recoge:

“Artículo 30. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

- 1. Las Administraciones públicas de Andalucía adoptarán las medidas necesarias, en su ámbito competencial, para que exista un entorno laboral libre de acoso sexual y de acoso por razón de sexo. En este sentido, tendrán la consideración de conductas que afectan a la salud laboral, y su tratamiento y prevención deberán abordarse desde esta perspectiva, sin perjuicio de la responsabilidad penal, laboral y civil que se derive.*

Igualmente, y con esta finalidad, se establecerán medidas que deberán negociarse con los representantes de las trabajadoras y trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

- 2. En todo caso, se considerarán discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y, a tal efecto, las Administraciones públicas arbitrarán los protocolos de actuación con las medidas de prevención y protección necesarias frente a las consecuencias derivadas de estas situaciones, garantizando la prontitud y confidencialidad en la tramitación de las denuncias y el impulso de las medidas cautelares.*
- 3. Los protocolos de actuación contemplarán las indicaciones a seguir ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.*
- 4. La Consejería competente en materia de igualdad impulsará la elaboración de dichos protocolos y realizará el seguimiento y evaluación de los mismos.*
- 5. Las Administraciones Públicas Andaluzas, en el ámbito de sus competencias, garantizarán el asesoramiento jurídico y psicológico especializado a las víctimas de acoso sexual y acoso relacionado con el sexo y el apoyo en ambos supuestos”.*

Se considerarán constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo las citadas conductas realizadas por cualquier persona relacionada con la víctima por causa del trabajo o las realizadas prevaliéndose de una situación de superioridad, pudiendo ser éstas de carácter ambiental o de intercambio.

A título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, se relacionan las siguientes conductas:

- Observaciones sugerentes, bromas, o comentarios sobre la apariencia o condición sexual del trabajador/a.
- El uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de Internet de contenido sexualmente explícito.
- Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo, de contenido sexual.

- El contacto físico deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo o innecesario.
- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales lúdicas, pese a que la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.
- Invitaciones impúdicas o comprometedoras y peticiones de favores sexuales, cuando las mismas asocien la aprobación o denegación de estos favores, por medio de actitudes, insinuaciones o directamente, a una mejora de las condiciones de trabajo, a la estabilidad en el empleo o afectar a la carrera profesional.
- Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación del trabajador/a por razón de su condición sexual.

El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas y recíprocas, en la medida en que no son deseadas por la persona que es objeto de ellas. Un único episodio no deseado puede ser constitutivo de acoso sexual.

La Ley 4/2023, define el acoso discriminatorio (art. 3.d) cómo cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en esta ley, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

- Características del acoso discriminatorio:

1. Existencia de una característica personal en la persona trabajadora la cual está protegida por la normativa antidiscriminatoria.
2. La característica discriminatoria que da lugar al acoso, es la que motiva la persecución y el hostigamiento.
3. Es suficiente una conducta única, no requiere reiteración a diferencia del acoso moral o laboral.

Se considera “acoso discriminatorio” (**art. 17. ET**) la discriminación por:

- Por razón de sexo.
- Origen tanto el racial o étnico.

- Estado civil.
- Condición social.
- Religión o convicciones.
- Ideas políticas.
- Orientación e identidad sexual.
- Adhesión o no a sindicatos.
- Vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa.
- A la lengua en el estado español.

Otros supuestos de acoso discriminatorio (**Ley 15/2022**):

- Por razón de nacimiento.
- Origen racial o étnico.
- Sexo.
- Religión.
- Convicción u opinión.
- Edad.
- Discapacidad.
- Orientación e identidad sexual.
- Expresión de género.
- Enfermedad o condición de salud.
- Estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos.
- Lengua.
- Situación socioeconómica.
- Cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

CLAUSULA CUARTA. SUJETO PASIVO, SUJETO ACTIVO

- Sujeto activo: se considerará sujeto activo de acoso, jefes/as, compañeros/as e incluso clientes, proveedores o terceras personas relacionadas con la víctima por causa del trabajo.

- Sujeto pasivo: éste siempre quedará referido a cualquier trabajador/a, independientemente del nivel del mismo y de la naturaleza de la relación laboral.

CLAUSULA QUINTA. TIPOS DE ACOSO LABORAL Y TIPOS DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO DISCRIMINATORIO

ACOSO LABORAL

Acoso moral vertical, entendido como la presión psicológica que ejerce una o varias personas sobre otra dentro de una escala jerárquica de roles en el trabajo. Dentro de este acoso vertical, existen dos vertientes o modalidades, que son:

a) **El acoso moral ascendente** en el que una persona que ostenta un rango jerárquico superior en la organización se ve agredida por una o varias subordinadas. Generalmente se produce cuando se incorpora a la empresa una persona del exterior con un rango jerárquico superior y sus métodos no son aceptados por los trabajadores/as que se encuentran bajo su dirección, o porque ese puesto es ansiado por alguno de ellos/as. También puede darse cuando un trabajador/a que es ascendido a un puesto de responsabilidad en virtud del cual se le otorga la capacidad de organizar y dirigir a sus antiguos compañeros/as.

b) **El acoso moral descendiente**. Se trata un comportamiento en el que la persona que ostenta el poder a través de desprecios, falsas acusaciones, e incluso insultos, pretende minar el ámbito psicológico del trabajador o trabajadora acosada para destacar frente a sus subordinados/as, para mantener su posición jerárquica o, simplemente, se trata de una estrategia empresarial cuyo objetivo es deshacerse forzando el abandono “voluntario” de una persona determinada sin proceder a su despido legal, ya que éste sin motivo acarrearía un coste económico para la empresa Y, de otro, se encuentra el **acoso moral horizontal**, conocido como la presión moral que ejercen una o varias personas sobre otra siendo compañeras de trabajo teniendo parecida o equiparable categoría laboral.

ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

a) Chantaje sexual.

Se habla de chantaje sexual cuando la negativa o la sumisión de una persona a esta conducta se utiliza, implícita o explícitamente, como fundamento de una decisión que repercute sobre el acceso de esta persona a la formación profesional, al trabajo, a la continuidad del trabajo, la promoción profesional, el salario, entre otras.

Sólo son sujetos activos de este tipo de acoso aquellas personas que tengan poder de decidir sobre la relación laboral, es decir, toda persona jerárquicamente superior.

b) Acoso sexual ambiental.

Su característica principal es que los sujetos activos mantienen una conducta de naturaleza sexual, de cualquier tipo, que tiene como consecuencia, buscada o no, producir un contexto intimidatorio, hostil, ofensivo o humillante. La condición afectada es el entorno, el ambiente de trabajo.

En este caso, también pueden ser sujetos activos los compañeros y compañeras de trabajo o terceras personas, relacionadas de alguna manera con la empresa.

Como ejemplo de este tipo de conductas, se pueden citar los comentarios, insinuaciones y chistes de naturaleza y contenido sexual, la decoración del entorno con motivos sexuales, la exhibición de revistas con contenido sexual, etc.

ACOSO DISCRIMINATORIO (Art. 3 Ley 4/2023)

a) Discriminación directa:

Situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

Se considerará discriminación directa la denegación de ajustes razonables a las personas con discapacidad. A tal efecto, se entiende por ajustes razonables las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad

y la participación y garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos.

b) Discriminación indirecta:

Se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón de orientación sexual, e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

c) Discriminación múltiple e interseccional:

Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más causas de las previstas en esta ley, y/o por otra causa o causas de discriminación previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

Se produce discriminación interseccional cuando concurren o interactúan diversas causas comprendidas en el apartado anterior, generando una forma específica de discriminación.

D) Discriminación por asociación y discriminación por error:

Existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas de discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, es objeto de un trato discriminatorio.

La discriminación por error es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.

CLAUSULA SEXTA. POLÍTICA DE INFORMACIÓN Y DIVULGACIÓN.

SENDA, llevará a cabo una política de prevención a través de políticas de eliminación de cualquier tipo de discriminación y acoso, y los mecanismos para divulgar el presente Protocolo.

Además, la Dirección de la Entidad, se compromete a fomentar el respeto y la consideración entre todo el personal de la empresa promoviendo jornadas u otro tipo de eventos; elaborando material informativo y realizando cualquier acción que se estime necesaria para el cumplimiento de los fines de este Protocolo.

Como primera medida de difusión, la empresa entregará el Protocolo acordado a toda su plantilla.

Se incluirá formación específica para la prevención del acoso laboral, sexual y por razón de sexo, la violencia sexual y el acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales, dirigida a todo el personal encargado de gestionar recursos humanos. Estas actuaciones se incluirán en el Plan de Formación de la empresa.

CLAUSULA SÉPTIMA. LA COMISIÓN PARA LA PREVENCIÓN Y EL TRATAMIENTO DE LOS CASOS DE ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO, LA VIOLENCIA SEXUAL Y EL ACOSO DISCRIMINATORIO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO, EXPRESIÓN DE GÉNERO Y CARACTERÍSTICAS SEXUALES.

La Comisión para la prevención y el tratamiento de los casos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo, violencia sexual y el acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales, será la Comisión de Instrucción, (en adelante Comisión) a la que la empresa deberá capacitar con formación específica en la materia.

Una de las funciones de la Comisión es la de Promover ante Recursos Humanos medidas concretas y efectivas en el ámbito de la empresa y las personas que trabajan en ella, con la voluntad de combatir este problema, asegurando un trabajo de prevención, información, sensibilización y formación sobre este tema, así como asegurando la igualdad de oportunidades y la no discriminación entre hombres y mujeres.

La Comisión estará formada por la Dirección de RRHH y un miembro del Departamento Jurídico, estando ambos sexos representados de forma paritaria, y podrá contar en todo

momento con el asesoramiento de una persona técnica en igualdad o agente de igualdad.

Se debe informar a todo el personal sobre la constitución de la Comisión y sobre las funciones de la misma.

El tiempo en el que las personas representantes formarán parte de la Comisión será el que corresponda con su mandato legal, pudiendo ser sustituidas cuando la organización a la que representan lo considere necesario.

A través de Recursos Humanos se les proveerá de los medios materiales, así como de la disponibilidad horaria para poder realizar sus funciones.

INCOMPATIBILIDADES

Las personas indicadas que forman la Comisión Instructora, cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberán abstenerse de actuar. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona o personas de la comisión.

La Comisión podrá atender consultas anónimas o informales de trabajadoras y trabajadores en relación a la materia relacionada con sus competencias. Dichas consultas serán confidenciales.

Anualmente, la Comisión efectuará un informe de seguimiento del presente protocolo en el que se incluirán los siguientes datos:

- Número de denuncias
- Sexo de las personas denunciantes/denunciados
- Tipo de acoso que se denuncia
- Resolución de los casos
- Medidas cautelares tomadas
- Sanciones

- Incidencias destacables de la aplicación del protocolo, si las hubiera. En este último punto lo que se trata es de detectar posibles errores o lagunas en el procedimiento para corregirlos.

Las competencias específicas de la Comisión son:

- a) Recibir todas las denuncias por acoso laboral, sexual y por razón de sexo, violencia sexual y el acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales.
- b) Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este Protocolo, para lo que dispondrá por parte de la empresa de los medios necesarios y tendrá acceso a toda la información y documentación que pudiera tener relación con el caso. Tendrá libre acceso a todas las dependencias de la empresa, debiendo toda la plantilla prestar la debida colaboración se le requiera, previa autorización del Departamento de Personal.
- c) Recomendar y gestionar ante el Departamento de Personal las medidas preventivas que se estimen convenientes.
- d) Elaborar un informe con las conclusiones sobre el supuesto de acoso investigado, que incluirán los indicios y medios de prueba del caso, sus posibles agravantes o atenuantes, e instar, en su caso, a la dirección de RRHH de la empresa a la apertura de procedimiento disciplinario contra la persona denunciada, debiendo ser informada de tal extremo y de la sanción impuesta.
- e) Supervisar el efectivo cumplimiento de las sanciones impuestas como consecuencia de casos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo, violencia sexual y el acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales,
- f) Velar por las garantías comprendidas en este Protocolo.
- g) Cualesquiera otras que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo contemplado en el presente Protocolo.

La Comisión llevará a cabo sus actuaciones y adoptará decisiones por mayoría de votos, constando en el informe final los votos y la argumentación de la persona o personas que no estén de acuerdo con la mayoría.

CLAUSULA OCTAVA. PERSONA ASESORA CON CARÁCTER CONFIDENCIAL.

La Comisión, ante un caso concreto, delegará en una de las personas que la componen, con la aceptación de la persona denunciante, las siguientes competencias en materia de acoso:

- Atender durante todo el procedimiento a la persona que denuncia ser víctima de una situación de acoso moral, sexual y por razón de sexo e iniciar las actuaciones que sean precisas.
- Representar a la víctima ante la Comisión, siempre que ésta así lo determine.
- Efectuar las entrevistas con la persona que denuncia, podrá recabar la intervención de personas expertas (psicólogos/as, juristas, médicos/as, etc.)
- Asistir a la víctima durante todo el proceso de investigación, prestando la asistencia necesaria posterior que, razonablemente, necesitase la víctima, incluida la gestión ante la Dirección de aquellas medidas que resultasen convenientes adoptar.
- Reportar a la Comisión informe preliminar por escrito con la declaración de la víctima y las pruebas que presenta.

-
La persona asesora no podrá tener, ni haber tenido, relación laboral de dependencia o ascendencia con ninguna de las partes implicadas en la situación de acoso laboral, sexual y por razón de sexo, la violencia sexual y el acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales.

Tanto la persona asesora como la Comisión deberán informar al área de Recursos Humanos de la empresa de las entrevistas a realizar con personal diferente del acosado/a y presunto acosador/a, así como para acceder a las dependencias de la Entidad.

Cuando la empresa abra un expediente disciplinario sobre el presunto acoso, el Asesor/a, así como la Comisión, pondrán a disposición de la dirección de Recursos Humanos de la empresa toda la información y documentación sobre el mismo, una vez finalice la función investigadora, que será confidencial para el resto.

CLAUSULA NOVENA. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN ANTE LOS CASOS DE ACOSO LABORAL, SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO, LA VIOLENCIA SEXUAL Y EL ACOSO DISCRIMINATORIO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO, EXPRESIÓN DE GÉNERO Y CARACTERÍSTICAS SEXUALES.

El procedimiento tiene que ser ágil y rápido, debe otorgar credibilidad y se deben proteger la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas; asimismo, procurará la protección suficiente de la víctima en cuanto a su seguridad y su salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación, atendiendo muy especialmente a las circunstancias laborales que rodeen al presunto/a acosado/a.

Se establecen, por tanto, dos cauces que podrán seguir las personas que consideren que han sido objeto de acoso laboral, sexual y por razón de sexo, violencia sexual y el acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales, para presentar su denuncia, siempre en un entorno confidencial y urgente. La persona supuestamente acosada deberá ponerlo en conocimiento de la instancia correspondiente, por medio de cualquiera de los dos procedimientos que se indican a continuación, sin perjuicio de la utilización paralela o posterior por parte de la víctima de vías administrativas o judiciales.

A) PROCEDIMIENTO NO FORMAL.

Cuando una persona perciba actuaciones que pudieran constituir situaciones de acoso laboral, sexual o por razón de sexo, ya sea la presunta víctima u otra persona, lo pondrán en conocimiento a través del canal de denuncias, procediendo de manera urgente e inmediata, dar traslado del asunto a la Comisión y tener en cuenta que cualquier persona que reciba una denuncia está obligada a guardar confidencialidad sobre la misma

SECUENCIA DEL PROCEDIMIENTO

1. La Comisión hará una primera valoración de los hechos denunciados en la que se estimará el procedimiento a seguir, que podrá ser:
 - a. No abrir el proceso por la falta de consistencia de la denuncia o la no aceptación de la persona presuntamente acosada si no ha sido ella quien ha denunciado.
 - b. Solicitar más información para complementar la denuncia
 - c. La continuación con el procedimiento no formal cuando los hechos denunciados no se consideren especialmente graves.
 - d. Ir directamente al procedimiento formal por la gravedad o complejidad de los hechos denunciados.

2. La comisión decidirá de entre sus miembros cual es la persona asesora confidencial que tendrá que aceptar la persona presuntamente acosada. En el caso de que no sea así, se deberá elegir a otro miembro de la comisión
3. Se asignará un código numérico a las partes, cuya recepción deberán firmar, como garantía de intimidad y confidencialidad, cuyo modelo se incluye en el ANEXO (indicar el número de anexo).
4. La asesora confidencial debe hacer una primera entrevista con la persona presuntamente acosada, explicarle las funciones que tiene de representatividad con respecto a ella.
5. La asesora confidencial trasladará la información recabada a la Comisión.
6. Se informará y entrevistará a la persona presuntamente acosadora.
7. En un plazo máximo de 7 días hábiles desde la recepción de la denuncia por la Comisión, esta deberá resolver el procedimiento por escrito y razonadamente de la siguiente manera:
 - a. Si no se considera que haya acoso se podrá proponer una mediación entre las partes implicadas en el procedimiento.
 - b. Si los hechos son indicativos de acoso se pasará al procedimiento formal.

Si la persona presuntamente acosada no queda satisfecha con la solución propuesta o la misma es incumplida por la persona presuntamente acosadora, podrá presentar la denuncia a través del procedimiento formal.

Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo en todo momento la intimidad y dignidad de las personas afectadas y el archivo de las actuaciones será custodiado por la (indicar la persona encargada de su custodia)

B) PROCEDIMIENTO FORMAL.

1. Inicio.

La víctima o cualquier otra persona que tenga conocimiento de algún acto de acoso laboral, sexual y por razón de sexo, podrá denunciar personalmente a través del canal de denuncias.

Del mismo modo, cualquier persona sujeta a este protocolo, que tenga conocimiento de algunos de los comportamientos y situaciones definidas como acoso sexual o por razón

de sexo y violencia sexual, acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales tiene como hemos recogido anteriormente, el derecho y la obligación de informar a la empresa.

La puesta en conocimiento a la empresa será por escrito, de forma anónima o nominativa y se efectuará a través del CANAL ÉTICO, disponible y accesible desde la página web, donde tras la introducción de los datos oportunos de la denuncia, el propio sistema le asignará un código numérico como garantía de intimidad y confidencialidad.

Una vez llega la información a través del canal ético a la persona responsable, se procede a la convocatoria de la Comisión Instructora en el plazo máximo de 72 horas, que estará formada, por la parte empresarial, la Dirección de RRHH y PRL y por una persona representante del Departamento Jurídico.

Una vez iniciada la investigación si la víctima así lo desea, sólo tratará con la persona elegida como asesora confidencial que previamente le habrá explicado el procedimiento y sus funciones, y sólo relatará los hechos o la situación una vez, salvo que resultase imprescindible para la resolución del caso, garantizando su confidencialidad y la agilidad en el trámite.

Se asignará un código numérico a las partes, cuya recepción deberán firmar, como garantía de intimidad y confidencialidad, cuyo modelo se incluye en el ANEXO 1.

Tanto la persona que presenta la denuncia como la persona objeto de la misma tendrán derecho a ser acompañadas y/o representadas por la persona que estimen conveniente. En caso de representación deberá hacerse constar por escrito.

2. Medidas cautelares.

En los casos de denuncia de acoso laboral, sexual y de acoso por razón de sexo hasta el cierre del procedimiento, y siempre que existan indicios suficientes de la existencia de acoso, la Comisión solicitará cautelarmente la separación de la presunta víctima y la presunta persona acosadora, así como otras medidas cautelares que estime oportunas y proporcionadas a las circunstancias del caso, incluidas las previstas en la Ley Orgánica 1/2004 de 28 diciembre, de medidas de protección integral contra la Violencia de Género (Art. 21.1.), y en la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de Medidas de Prevención y Protección Integral contra la violencia de género de Andalucía (Art. 3) mediante escrito que dirigirá a la Dirección de Recursos Humanos de la empresa. Estas

medidas, en ningún caso, podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas.

3. Tramitación.

En el seno de la Comisión Instructora, se analizará la verosimilitud y/o gravedad de los hechos denunciados y en el supuesto de que se entienda que los mismos pueden ser constituidos de acoso sexual y/o por razón de sexo y violencia sexual en algún grado, se convocará a la persona denunciante en el plazo máximo de 72 horas para una entrevista privada en la que prestará su declaración sobre los hechos denunciados levantándose acta de la misma.

La Comisión Instructora elaborará un expediente informativo en el plazo máximo de 10 días laborales, encaminado a comprobar y/o averiguar los hechos.

Durante la instrucción se dará trámite de audiencia a las personas afectadas y testigos, cuya intervención tendrá carácter confidencial.

Se investigará, inmediata y minuciosamente cualquier queja o informe sobre un comportamiento inadecuado.

Durante todo el proceso, la víctima podrá ser asistida por la representación Sindical.

Las quejas y declaraciones se tratarán de forma confidencial y en coherencia con la necesidad de investigar y adoptar medidas correctivas, teniendo en cuenta que puede afectar a la intimidad y honorabilidad de las personas.

Pautas para la toma de declaraciones:

- a) Presentación de la persona que entrevista, explicando el proceso a seguir y la confidencialidad.
- b) Intentar rebajar o minimizar la tensión emocional, mostrando empatía, pero sin que exista identificación con ninguna de las partes.
- c) Escuchar las preguntas que se formulen sobre el proceso y realizar las aclaraciones necesarias.
- d) Analizar el relato y las vivencias presentadas.
- e) Aclarar las respuestas neutras o generales, como “lo normal”, “como siempre”, “no me informan”, etc.
- f) Identificar las posiciones de cada parte y sus intereses.
- g) Resumir el orden cronológico del relato
- h) Nunca utilizar como ejemplo situaciones reales de otros casos investigados.

- i) Las entrevistas comenzarán con la persona denunciante y sus testigos, continuando con la persona denunciada y, en su caso, los testigos que proponga.
- j) Se hará un acta de cada entrevista lo más detallada posible.

Una vez se entreviste e informe a la persona acusada (quién podrá contar con la asistencia de la persona que considere), dispondrá de un plazo máximo de 48 horas para contestar por escrito.

Según la gravedad de los mismo, las personas instructoras decidirán adoptar medidas cautelares durante la sustanciación del expediente.

La Comisión investigará la denuncia de acoso, pudiendo utilizar los medios que estime conveniente y recabar las pruebas que presenten ambas partes, para esclarecer los hechos denunciados (testigos, entrevistas con los interesados/as, periciales, etc.), manteniendo siempre la confidencialidad en todas sus actuaciones.

Si por parte del acosador/a se produjeran represalias o actos de discriminación sobre la persona denunciante, dichas conductas serán puestas en conocimiento de la Dirección de Recursos Humanos, para que valore incoar el correspondiente expediente disciplinario como falta laboral.

Sin perjuicio del derecho de defensa del denunciado/a y del derecho a la valoración de las pruebas por parte de quien realiza la investigación, las actuaciones dirigidas a impedir o dificultar la investigación, o a dejar impunes conductas acreditadas de acoso, se pondrán en conocimiento de la Dirección de Recursos Humanos.

Se prohíben expresamente represalias contra las personas que participen en las actuaciones siguientes:

- a. Efectuar una denuncia o atestiguar, ayudar o participar en una investigación sobre acoso
- b. Oponerse a cualquier conducta que constituya acoso laboral, sexual y acoso por razón de sexo contra sí mismo o a terceros.
- c. Realizar una alegación o denuncia, aún si después de la investigación no se ha podido constatar.

4. Finalización.

En el plazo máximo de un mes, contado a partir de la presentación de la denuncia, la Comisión finalizada la investigación, elaborará y aprobará el informe sobre el supuesto

de acoso investigado, en el que indicará las conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes o atenuantes observadas en el mismo e instará, en su caso, a la apertura de procedimiento disciplinario contra la persona denunciada. Todo ello se trasladará, a los efectos oportunos, a la Dirección de SENDA que lo custodiará garantizando la confidencialidad de su contenido.

Este plazo podrá prorrogarse una semana, si la Comisión considera que no es suficiente, por motivos debidamente justificados

Contenido del Informe:

- a) Relación nominal de las personas que forman la Comisión, identificación de las partes denunciante y denunciada, asesora confidencial y testigos, mediante el correspondiente código numérico.
- b) Antecedentes del caso, denuncia y circunstancias de la misma, en su caso se señalarán los agravantes si los hubiere.
- c) Relación de las intervenciones realizadas en el proceso, argumentos expuestos por las partes, testimonios, comprobación de pruebas y diligencias practicadas.
- d) Resumen cronológico de los principales hechos.
- e) Declaración de la existencia o no de acoso y tipo: laboral, acoso sexual o acoso por razón de sexo, u otros si los hubiere.
- f) Propuesta de medidas correctoras, si proceden
- g) Propuesta de incoación de expediente disciplinario si se comprueba el acoso.
- h) Propuesta de puesta en conocimiento a la jurisdicción penal, si se considera que la conducta investigada pudiera ser constitutiva de delito o falta.

Si se concluye que hay indicios de acoso, se iniciará el preceptivo expediente disciplinario a la persona acusada, que se le notificará por escrito, especificando los hechos concretos y otorgándole un plazo de cinco días naturales para realizar, por escrito, las alegaciones que considere oportunas, transcurrido en el referido plazo de alegaciones se concluirá el expediente disciplinario calificando los hechos y sancionando los mismos según su gravedad, adoptándose las medidas cautelares que se consideren convenientes durante la sustanciación de todo el proceso con la finalidad de preservar a la víctima.

Se levantará acta de todas las sesiones de la instrucción que se firmarán por todas las personas intervinientes.

Corresponderá a la Dirección del Departamento Jurídico, la resolución del expediente disciplinario con la imposición, en su caso, de las medidas disciplinarias que considere oportunas.

La resolución adoptada será comunicada a la persona denunciante y denunciada.

Cualquier empleado/a podrá poner en marcha el procedimiento/protocolo de manera confidencial sin temor a represalia ninguna.

Se requiere la plena colaboración de toda persona empleada al que se solicite su participación en una investigación efectuada en el marco del presente procedimiento.

Todos los empleados y empleadas tienen derecho a la presunción de inocencia, así como al honor y a su imagen.

5. Confidencialidad de la investigación.

A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto y con el debido respeto tanto a la persona que ha presentado la denuncia como al denunciado/a, el/la cual tendrá el beneficio de la presunción de inocencia; La Comisión pondrá en conocimiento expreso de todas las personas intervinientes la obligación de confidencialidad. (ANEXO 2)

6. Garantía de indemnidad frente a represalias.

La empresa garantizará la indemnidad de las personas que denuncien un acoso laboral, sexual o por razón de sexo, violencia sexual, acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales o presenten una queja al respecto.

7. Circunstancias agravantes.

A efectos 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:

- a. La persona denunciada sea reincidente en la comisión de actos de acoso.
- b. Existan dos o más víctimas.
- c. Se demuestren conductas intimidatorias o represalias por parte de la persona acosadora.
- d. La persona acosadora tenga poder de decisión sobre la relación laboral de la víctima.
- e. La víctima sufra algún tipo de discapacidad física o mental.

- f. El estado psicológico o físico de la víctima haya sufrido graves alteraciones, médicamente acreditadas.
- g. El contrato de la víctima sea no indefinido, o que su relación con la empresa no tenga carácter laboral.
- h. El acoso se produzca durante un proceso de selección o promoción de personal.
- i. 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.
- j. Será siempre un agravante la situación de contratación temporal o en periodo de prueba e incluso como becario/a en prácticas de la víctima.

8. Finalización.

La finalización del procedimiento podrá ser la imposición de sanción o el sobreseimiento.

a) La sanción:

1.- En todas las comunicaciones, que como consecuencia de la sanción deberán realizarse a los Órganos Directivos, se omitirá el nombre de la persona objeto del acoso laboral, acoso sexual y de acoso por razón de sexo.

2.- En el supuesto de resolución del expediente con sanción, que no conlleve el traslado forzoso o el despido, la empresa tomará las medidas oportunas para que la persona acosadora y la víctima no convivan en el mismo ambiente laboral, teniendo la persona acosada la opción de permanecer en su puesto o la posibilidad de solicitar un traslado, el cual será resuelto, de manera excepcional, fuera de las normas que en cada momento estén vigentes sobre traslados, no pudiendo suponer una mejora o detrimento en sus condiciones laborales.

En el caso de que la víctima hubiera padecido represalias o perjuicios durante el acoso y/o el procedimiento de investigación, la empresa tendrá la obligación de restituirla en las condiciones en que se encontraba antes del mismo, así como de depurar responsabilidades y establecer las sanciones oportunas derivadas de dichas represalias.

La Comisión supervisará la imposición y cumplimiento efectivo de las sanciones motivadas por supuestos de acoso laboral, sexual y de acoso por razón de sexo, para lo que será informada de tales extremos, conforme se apliquen por parte de la Dirección de la empresa.

b) El sobreseimiento:

En ambos procedimientos (no formal o formal), si se pusiera en conocimiento de la Comisión cualquier hecho que pudiera ser constitutivo de otro acoso diferente al investigado, se deberá corroborar la denuncia por la presunta víctima del mismo, al igual que en el caso de que la denuncia sea interpuesta por una tercera persona. En el caso de que la víctima no quiera continuar el procedimiento, deberá hacerlo constar por escrito. (ANEXO 3)

La Comisión Instructora velará por el seguimiento de la expediente informativo y sanciones interpuestas y el cumplimiento de las medidas durante un plazo máximo de 30 días naturales.

CLAUSULA DÉCIMA. ADECUACIÓN A LAS NORMAS LEGALES O CONVENCIONALES.

Si norma legal o convencional de ámbito superior afectara al contenido del presente Protocolo, los/as firmantes del mismo se comprometen a su inmediata adecuación.

ANEXO 1

MODELO ASIGNACIÓN CÓDIGO NUMÉRICO

En virtud del Protocolo de prevención y tratamiento de Acoso vigente en Senda., el presente escrito es para informarle desde la Comisión de Investigación que, para garantizar su confidencialidad y proteger sus datos personales, le hemos asignado el código numérico que le detallamos a continuación, que es lo que figurará en el expediente (Nº Expediente) del que usted forma parte en calidad de (denunciante/denunciado/testigo) .

Nombre y apellidos y DNI y Código numérico asignado.

Y para que así conste,

Ena.....de.....de

Firmado

ANEXO 2

COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD DE LAS PERSONAS IMPLICADAS EN UN PROCESO DE INVESTIGACIÓN DE ACOSO

Don/Doña....., en calidad de denunciante/denunciado-denunciada/testigo, habiendo sido notificado/a por parte de la Comisión de Instrucción para la prevención y el tratamiento de los casos de acoso de la apertura del procedimiento de actuación ante una denuncia de acoso, me comprometo a guardar absoluta confidencialidad y a la no divulgación o transmisión de cualquier tipo de información que se manifieste o tenga conocimiento dentro de este proceso.

Asimismo, declaro que he sido informado por SENDA de la responsabilidad disciplinaria en que podría incurrir de incumplir las obligaciones anteriormente expuestas .

Y para que así conste,

Ena.....de.....de

Nombre y apellidos:

Firma:

ANEXO 3
RENUNCIA AL PROCEDIMIENTO

Mediante el presente escrito, el/la abajo firmante, (nombre y apellidos), con DNI..... y en presencia de un representante legal de los trabajadores/as, con D.N.I....., tras declarar en el procedimiento de investigación de acoso nº ante la Comisión de Investigación,, en calidad de (testigo/presunta víctima), hechos que pudieran ser constitutivos de acoso contra su persona, manifiesta que no va a iniciar actualmente, mediante denuncia, el procedimiento establecido en el protocolo de acoso de Senda, por lo que la Comisión de Investigación no puede acordar la apertura de los procedimientos acogidos en el citado protocolo.

La presente declaración no impide la interposición de la denuncia en un momento posterior.

Y para que así conste donde proceda,

En.....a.....de.....de 20....

Fdo:

Fdo: