

**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E
INTERVENCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL,
POR RAZON DE SEXO Y/O CUALQUIER OTRA
CIRCUNSTANCIA PERSONAL O SOCIAL**



ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN
2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS
3. OBJETO
4. AMBITO DE APLICACIÓN
5. NORMATIVA APLICABLE
6. CONCEPTOS Y DEFINICIONES
7. PROCEDIMIENTO DE GARANTÍA.
8. TIPIFICACIÓN DE FALTAS Y SANCIONES.
9. POLÍTICA DE DIVULGACIÓN.
10. SENSIBILIZACIÓN, FORMACIÓN E INFORMACIÓN.
11. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO
12. INFORMACIÓN A LAS VÍCTIMAS.
13. ANEXO I. MODELO DE DENUNCIA

1. INTRODUCCIÓN

Conscientes de la necesidad de proteger los derechos fundamentales de las personas, y especialmente su dignidad en el ámbito laboral, las partes firmantes reconocen la necesidad de prevenir y, en su caso, erradicar todos aquellos comportamientos y factores organizativos que pongan de manifiesto conductas violentas o de acoso en este ámbito, de conformidad con los principios inspiradores de la normativa europea y nacional en materia de procedimientos de prevención y solución de conflictos en estos supuestos.

Es por ello que el **objeto del presente protocolo de actuación para la prevención y tratamiento del acoso será el de garantizar la protección de los derechos fundamentales de la persona**, definiéndose las pautas que deberán regir, prevenir y erradicar este tipo de conductas y comportamientos en el ámbito laboral, haciendo extensivo el presente protocolo a todas las personas trabajadoras de la empresa.

NUEVA APEX FABRICACIONES es firme en el compromiso de evitar que se produzcan situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso psicológico, acoso discriminatorio o cualquier otra forma de violencia en el ámbito de la organización.

Asimismo, está comprometida con su papel de garante de la protección de los derechos fundamentales de toda su plantilla y la responsabilidad social que tiene en relación con la garantía de que las relaciones de trabajo y las relaciones interpersonales que, con carácter necesario, se fraguan y fundamentan en la actividad profesional, se lleven de acuerdo y con respeto a los derechos fundamentales de las personas.

El acoso supone un atentado al derecho a la integridad física y moral, la consideración debida a la dignidad e intimidad y honor de las personas y la igualdad de trato que se encuentran reconocidos en los Art. 10, 14, 15 y 18 de la Constitución, los Art. 4 y 17 del Estatuto de los Trabajadores, los Art. 7 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, así como al derecho de protección de la salud de todas las personas trabajadoras que se recoge en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

Este protocolo velará especialmente por:

- **Prevenir, detectar y solucionar** posibles situaciones de acoso.
- **Proporcionar la ayuda** que se considere necesaria para la víctima.
- **Proteger a las personas que han presentado una denuncia de acoso**, incluidos los testigos, de las posibles represalias contra ellos, asegurando que, cuantos intervengan en un proceso, no serán objeto de intimidación, persecución o represalias. Considerándose cualquier acción en este sentido objeto susceptible de las sanciones disciplinarias que se estimen oportunas.
- **Adoptar medidas disciplinarias contra la persona acosadora.**

2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

El acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso psicológico y acoso discriminatorio o cualquier tipo de violencia son conductas que están totalmente prohibidas en NUEVA APEX FABRICACIONES y se consideran inaceptables.

Por ello, nos comprometemos a garantizar los siguientes principios:

- Con un carácter preventivo frente al acoso en el ámbito de las relaciones laborales y en cualquiera de sus manifestaciones (sexual, por razón de sexo, psicológico, discriminatorio, etc.) se reconocen los **siguientes principios generales**:

- i. Tolerancia cero en los comportamientos inadecuados.
- ii. Igualdad.
- iii. Respeto a la dignidad personal.
- iv. Voluntariedad.
- v. Eficacia, coordinación y participación.

- **Todas las personas trabajadoras tienen derecho a recibir un trato correcto, respetuoso y digno**, respetándose su intimidad y su integridad física y moral, no pudiendo estar sometida bajo ninguna circunstancia, ya sea por nacimiento, raza, sexo, religión, opinión, orientación sexual y/o identidad de género o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, incluida su condición laboral, a tratos degradantes, humillantes u ofensivos; con independencia de quién sea la víctima o la persona acosadora en la situación denunciada.

- **Todas las personas trabajadoras tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo**, al que se asocia un correlativo deber de protección mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo, incluidos los derivados de las conductas violentas y de acoso.

- Dada la condición del acoso como riesgo en el ámbito laboral, **NUEVA APEX FABRICACIONES se compromete a:**

- i. **asignar los medios humanos y materiales necesarios para prevenir y hacer frente**, en su caso, a las consecuencias derivadas de este tipo de conductas.
- ii. **a adoptar las medidas necesarias, tanto organizativas como de formación e información, para prevenir la aparición de conductas de acoso.**

- **Las personas trabajadoras que se consideren objeto de conductas de acoso tienen derecho**, sin perjuicio de las acciones administrativas y judiciales que pudieran tomar de forma individual, **a plantear en el seno de la organización, la apertura del procedimiento previsto a tal efecto.**

Todos estos principios asegurándose:

-Confidencialidad y anonimato: Todas las personas que intervengan, en cualquiera de las fases del procedimiento, tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas, o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento. Se articulará un sistema para la tramitación de los procedimientos conforme a la normativa en Protección de Datos (RGPD y la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales). Se establecerá un sistema de información de denuncias internas conforme a lo dispuesto en el artículo 24 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre:

- ✓ Las personas trabajadoras **serán informadas acerca de la existencia de estos sistemas de información.**
- ✓ El acceso a los datos contenidos en estos sistemas **quedará limitado exclusivamente a quienes sean encargados de su tramitación.** No obstante, será lícito su acceso por otras personas, o incluso su comunicación a terceros, cuando resulte necesario para la adopción de medidas disciplinarias o para la tramitación de los procedimientos judiciales que, en su caso, procedan.
- ✓ Se adoptarán las **medidas necesarias para preservar la identidad y garantizar la confidencialidad** de los datos correspondientes a las personas afectadas por la información suministrada, especialmente la de la persona que hubiera puesto los hechos en conocimiento de la empresa.
- ✓ Los datos de quien formule la comunicación, de las personas implicadas y terceros **deberán conservarse en el sistema de denuncias únicamente durante el tiempo imprescindible para decidir sobre la procedencia de iniciar una investigación sobre los hechos denunciados.** En todo caso, transcurridos tres meses desde la introducción de los datos, deberá procederse a su supresión del sistema de denuncias. Las denuncias a las que no se haya dado curso solamente podrán constar de forma anonimizada. Transcurrido el plazo mencionado, los datos podrán seguir siendo tratados, por quien se encargue de la investigación de los hechos denunciados, no conservándose en el propio sistema de información de denuncias internas.

-Diligencia y celeridad: La investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible.

-Respeto y dignidad a las personas: La empresa adoptará las medidas pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la dignidad e intimidad de las personas afectadas, incluyendo a las personas presuntamente acosadas y/o acosadoras. Garantizando el proceso una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas.

3. OBJETO

El presente protocolo establece un procedimiento de actuación en caso de que cualquier persona trabajadora detecte o considere que es objeto de acoso sexual, por razón de sexo, discriminatorio o moral, permitiendo actuar y aclarar la presencia de un supuesto acoso y la adopción de las medidas oportunas, así como disponer de los medios necesarios para que afrontar el problema y evitar que se repita.

El procedimiento previsto en este Protocolo tiene como principios básicos el respeto, la dignidad y la integridad de las personas afectadas, además de la imparcialidad y la objetividad.

4. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El protocolo será aplicable a todas las personas que presten servicios en NUEVA APEX FABRICACIONES, sin exclusiones, ni distinción por su naturaleza o vinculación jurídica. Si el acoso se produjese entre personas trabajadoras de esta organización y una empresa externa que actúen en el mismo lugar de trabajo, se aplicará el procedimiento recogido en este documento, si bien, la adopción de medidas se realizará de forma coordinada entre NUEVA APEX FABRICACIONES y las empresas afectadas.

Si se produjera fuera del centro o centros de trabajo deberá ponerse de manifiesto que la situación es por causa directamente ligada al trabajo.

En el caso de situaciones referentes a personas que ya no forman parte de la organización se analizará la procedencia o no de la apertura del protocolo.

El presente protocolo será difundido entre todas las personas trabajadoras en NUEVA APEX FABRICACIONES así como a las nuevas personas que sean contratadas y estará siempre disponible para su consulta.

5. NORMATIVA APLICABLE

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

- que tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo son actos o conductas discriminatorias (art. 7.3);
- que las empresas están obligadas a "promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo";
- que "con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación" (art.48.1 LOI);
- y que la representación de los trabajadores y trabajadoras debe contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo:

- mediante la **sensibilización de los trabajadores y trabajadoras** frente al mismo
- e **informando a la dirección de la de las conductas o comportamientos** de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlo (art. 48.2 LOI).

Además, tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo son riesgos laborales, de carácter psicosocial, que pueden afectar a la seguridad y salud de quienes los padecen. En ese sentido, las empresas están obligadas a adoptar cuantas medidas sean necesarias para proteger la seguridad y salud en el trabajo de trabajadoras y trabajadores (art. 14 Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales).

En cuanto a las personas trabajadoras que llevan a cabo el acoso sexual o el acoso por razón de sexo, conviene recordar que ambos tipos de acosos constituyen incumplimientos contractuales que pueden dar lugar, incluso, al despido disciplinario de quien los comete. Así lo establece el art. 54 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

De la misma manera será también de aplicación cualquier normativa que sea necesaria en caso de abusos o acosos diferentes al sexual y/o por razón de sexo también recogidos en este protocolo.

6. CONCEPTOS Y DEFINICIONES

Como **definición general de acoso laboral** este Protocolo asume la definición incorporada en el **Acuerdo Interconfederal** para la negociación Colectiva (ANC):

“Cualquier conducta llevada a cabo varias veces y de forma deliberada contra una o más personas trabajadoras o directivas, que represente dentro de un contexto laboral un menoscabo a la dignidad de la misma, pretendiendo suprimir su capacidad o promoción o permanencia en un puesto de trabajo, y por tanto, crea en su entorno laboral un ambiente hostil. No se consideran como tal acoso laboral, los conflictos interpersonales localizados en un determinado momento, que afectando a la organización del trabajo no tienen por finalidad destruir personal o profesionalmente a las partes implicadas.”

6.1. ACOSO SEXUAL

Es acoso sexual **“cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”** (art. 7.1 LOI).

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

Las conductas constitutivas de acoso sexual pueden ser calificadas como **GRAVES** o **MUY GRAVES**. A continuación, se exponen algunos **EJEMPLOS** de acoso sexual:

- a) **El condicionamiento del acceso al empleo**, de una condición de empleo o del mantenimiento del empleo, a la aceptación, por la víctima de un favor de contenido sexual, aunque la amenaza explícita o implícita en ese condicionamiento no se llegue a cumplir de forma efectiva (chantaje sexual).
- b) **Contacto físico indeseado** (tocamientos, roces, abrazos, palmaditas, pellizcos...).
- c) Llamadas telefónicas, enviar cartas, mensajes o fotografías u otros materiales de carácter sexual ofensivo sobre cuestiones de **índole sexual**.
- d) **Presionar o coaccionar** para mantener relaciones sexuales.
- e) **Amenazas de represalias tras negarse** a acceder a alguna de las insinuaciones o peticiones sexuales.
- f) Cualquier tipo de **agresión sexual de las tipificadas en el Código Penal**.
- g) La **adopción de represalias** contra las personas que **denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso**, al igual que sobre las personas que se opongan a cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismas o frente a terceras personas.
- h) Realizar **gestos, sonidos o movimientos obscenos** reiteradamente.
- i) Hacer **preguntas sobre la vida sexual**.
- j) **Invitar o pedir reiteradamente citas** cuando se ha expresado una negativa.
- k) **Acercamientos excesivos** reiterados.

- l) **Dificultar el movimiento de una persona** buscando contacto físico.
- m) **Arrinconar, buscar deliberadamente quedarse a solas** con la persona de forma innecesaria.
- n) **Hacer insinuaciones sexuales.**
- o) Hacer **comentarios o valoraciones continuos sobre el aspecto físico** o la apariencia de la persona, su condición u orientación sexual.
- p) Pedir **abiertamente relaciones sexuales** sin presión.
- q) **Difundir rumores** con connotación sexual o sobre la vida sexual de una persona.
- r) **Observación clandestina o encubierta de personas** en lugares reservados, tales como baños o vestuarios.
- s) **Uso de imágenes en el lugar de trabajo y/o en los equipos de trabajo** (exponer contenidos degradantes desde el punto de vista sexual, sugestivos o pornográficos).
- t) **Contar chistes o decir piropos de contenido sexual** de forma reiterada.
- u) **Hablar reiteradamente sobre las propias habilidades o capacidades sexuales.**
- v) **Mirar con fijación o lascivamente** el cuerpo de alguna persona de forma reiterada.

6.2 ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

“Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo” (art. 7.2 LOI).

El acoso por razón de sexo pueden llevarlo a cabo tanto superiores jerárquicos, como compañeros o compañeras o inferiores jerárquicos, tiene como causa los estereotipos de género y, habitualmente, tienen por objeto despreciar a las personas de un sexo por la mera pertenencia al mismo, minusvalorar sus capacidades, sus competencias técnicas y destrezas. La finalidad suele ser el intento de mantener una situación de poder de un sexo sobre el otro y el de desterrar del ámbito laboral a las personas pertenecientes a uno de los sexos.

Entre otros comportamientos, pueden constituir conductas de acoso por razón de sexo las que se exponen a continuación. Estas conductas son rechazables en todo caso y son, en su inmensa mayoría, conductas MUY GRAVES.

- a) Las **descalificaciones públicas y/o privadas** y reiteradas sobre la persona y su trabajo, sus capacidades, sus competencias técnicas, sus destrezas... por razón de su sexo.
- b) La **utilización de expresiones sexistas, denigrantes, que impliquen la minusvaloración de esas capacidades**, competencias, destrezas... (tales como: “mujer tenías que ser”, “solo vales para fregar”, “mujer a tus tareas”...).

- c) **Ignorar aportaciones, comentarios o acciones** según el sexo de la persona que los realiza (excluir, no tomar en serio).
- d) **Negarse a acatar órdenes o seguir instrucciones procedentes de superiores jerárquicos** que son mujeres.
- e) Asignar a una persona un **puesto de trabajo o funciones de responsabilidad inferior** a su capacidad, a causa de su sexo.
- f) **Sabotear su trabajo o impedir deliberadamente el acceso** a los medios adecuados para realizarlo (información, documentación, equipamiento...).
- g) **Tratar a las personas como si fueran menores de edad**, como si fuesen personas dependientes, como si fueran personas intelectualmente inferiores... (con la forma de hablar, de tratarla...), por razón de su sexo.
- h) **Impartir órdenes vejatorias** que tenga su causa en el sexo de la persona.
- i) Las actitudes que comporten **vigilancia extrema y continua**.
- j) **Ridiculizar a las personas** que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo.
- k) **Denegar permisos a los cuales tiene derecho una persona**, de forma arbitraria y por razón de su sexo.
- l) **Utilizar humor sexista**.
- m) **Conductas discriminatorias por razón del sexo**.
- n) **Llegar a la fuerza física** para mostrar la superioridad de un sexo sobre otro.

6.3 ACOSO DISCRIMINATORIO

Se considera acoso discriminatorio la exposición reiterada a un proceso de conductas de abuso de autoridad y trato vejatorio con un móvil discriminatorio.

Conductas constitutivas de acoso discriminatorio, las motivadas por:

- **Posiciones políticas o religiosas** de la víctima.
- Ataque por motivos sindicales.
- **Edad**.

- **Estado civil.**
- **Origen, etnia, nacionalidad.**
- **Diversidad física y/o cognitiva**
- **Orientación sexual e identidad de género.**

6.4 ACOSO MORAL O "MOOBING"

El acoso moral o "moobing" constituye todo tipo de violencia psicológica extrema realizada por un grupo de personas o una sola persona practicada de forma repetitiva y también prolongada en el tiempo, sobre un conjunto de personas o una sola, con la intención de destruir su reputación y redes de comunicación, cuyo origen se encuentra en una situación de conflicto en el lugar de trabajo. La persona acosadora se debe encontrar en una posición de poder, que no necesariamente debe ser una posición de superioridad jerárquica. El acoso debe ser persistente, considerándose como tal el que se realiza al menos una vez a la semana, y durante un periodo prolongado en el tiempo, de al menos seis meses.

Son consideradas como **acoso moral**:

- Ataques con medidas organizativas
- Obligar a alguien a ejecutar tareas en contra de su conciencia.
- Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
- Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
- No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes.
- Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo, o facilitar datos erróneos.
- Asignar trabajos muy superiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
- Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
- Manipular las herramientas de trabajo (por ejemplo, borrar archivos del ordenador).
- Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, etc.
- Amenazas o presiones a las personas que apoyan al acosado.
- Manipulación, ocultamiento, devolución... de la correspondencia, llamadas, mensajes, etc., de la persona.
- Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc
- Ataques para reducir las posibilidades de comunicación:
- Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros (aislamiento).
- Ignorar la presencia de la persona. No dirigir la palabra a la persona.
- Restringir a los compañeros la posibilidad de hablar con la persona.
- No permitir que la persona se exprese.
- Evitar todo contacto visual.
- Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.)

Actividades que **afectan a la salud física o psíquica de la víctima**:

- Amenazas y agresiones físicas.
- Amenazas verbales o por escrito.
- Gritos o insultos.
- Llamadas telefónicas atemorizantes.
- Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
- Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.
- Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
- Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional:

- Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
- Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
- Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner mote, etc.
- Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

El acoso moral puede adoptar de forma agravada las formas de acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso discriminatorio, en función de la forma que adopte.

Hay que poner de manifiesto que **determinadas acciones hostiles pueden producirse puntualmente en el trabajo, si bien, para que pudieran ser constitutivas de acoso psicológico se requiere, como ya se ha dejado expuesto, que sean acciones sistemáticas, habituales, con duración determinada en el tiempo y dirigidas sobre una persona.** Por ello, no deben confundirse las situaciones de presión o conflicto laboral con el acoso psicológico. En el primer caso, se trata de situaciones de desacuerdo, ya que en el trabajo pueden producirse choques, discusiones y eventuales conflictos. El acoso psicológico, por el contrario, consiste en un ataque malintencionado, sistemático y mantenido en el tiempo contra una persona.

7. PROCEDIMIENTO DE GARANTÍA

Todas las personas incluidas en el ámbito de aplicación del presente protocolo deberán respetar la dignidad de las personas evitando cometer conductas constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

7.1 PRESENTACIÓN DE QUEJAS Y/O DENUNCIAS

Cualquier trabajador o trabajadora, o la representación de los trabajadores y trabajadoras o cualquier otra persona que tenga conocimiento de situaciones de acoso, **pueden plantear una queja o denuncia relativa a acoso sexual o acoso por razón de sexo con arreglo al procedimiento que a continuación se regula**, ante el órgano, persona o personas competentes designadas/os a tal efecto.

Para ello dichas **quejas y/o denuncias se trasladarán a través de un canal privado** a la/s persona o personas que sean designadas, de común acuerdo entre la empresa y la representación de los trabajadores y trabajadoras, de entre los y las integrantes del Comité de NUEVA APEX FABRICACIONES, del Comité de Seguridad y Salud Laboral, del Servicio de Prevención propio o de cualquier otro órgano o servicio que se considere oportuno.

Una vez determinada la persona o personas receptoras de las denuncias por parte de NUEVA APEX FABRICACIONES, que podrá denominarse Asesoría Confidencial, ésta se designará formalmente en un acta de constitución dónde figurarán las personas designadas en la misma.

Se procurará en la medida de lo posible que la Asesoría confidencial esté integrada por un grupo de personas y que éstas sean preferentemente mujeres y cuenten con formación previa en cuestiones de igualdad. En caso contrario se le procurarán medios o instrumentos, así como tiempo dentro de la jornada de trabajo, para adquirir dicha formación.

Las denuncias existentes de acoso se harán a través del canal de denuncias interno dispuesto en NUEVA APEX FABRICACIONES para todo el personal interno y extreno habilitado a tal fin para dar cumplimiento al presente procedimiento.

7.2 PROCEDIMIENTO INFORMAL

En los **supuestos en que las actuaciones o conductas tengan carácter sexista, pero no sean constitutivas de acoso sexual o de acoso por razón de sexo**, la queja podrá presentarse de forma verbal o escrita ante la Asesoría Confidencial u órgano equivalente.

Si la **Asesoría Confidencial (o el órgano equivalente) estimase que la conducta sobre la que se plantea la queja puede ser calificada como acoso sexual o acoso por razón de sexo**, informará a la **presunta víctima sobre la necesidad de presentar una denuncia** por escrito para dar comienzo al procedimiento formal.

En el supuesto de que se estime que la conducta **no es constitutiva de acoso, pero que se trata de una conducta sexista que, de seguir produciéndose, puede dar lugar a situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo**, la **Asesoría Confidencial (o el órgano equivalente) iniciará un procedimiento confidencial y rápido** de confirmación de la veracidad de la queja, pudiendo para ello acceder a cualquier lugar de la empresa y en cualquier momento y recabar las declaraciones de quien considere necesario.

Una vez convencida de la **existencia de indicios que doten de veracidad a la queja presentada**, **entrará en contacto de forma confidencial** con la persona contra la que se ha presentado la queja, sola o en compañía de la presunta víctima, a elección de esta, para manifestarle, por un lado, la existencia de

una queja sobre su conducta que, de ser cierta y reiterarse o persistir en el tiempo podría llegar a calificarse como acoso sexual o acoso por razón de sexo y, por otro lado, las consecuencias o sanciones disciplinarias que ello podría acarrearle.

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

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

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

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

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

Del resultado del procedimiento informal, la Asesoría Confidencial (o el órgano competente) dará conocimiento inmediato a la dirección de la empresa y a la representación del personal, tanto unitaria como sindical y específica en materia de prevención de riesgos laborales.

7.3 PROCEDIMIENTO FORMAL

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

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

La denuncia se realizará por escrito y se remitirá a la Asesoría Confidencial (órgano competente). Para ello, y como se mencionó anteriormente, se utilizará el Canal de Denuncia que la empresa dispone a tal fin.

Dicha denuncia debe hacerse utilizando el modelo anexo al presente procedimiento. En caso de no usarse dicho modelo en el cuerpo del mail deben incluirse las informaciones referentes a todos y cada uno de los campos que aparecen en el mismo.

La Asesoría Confidencial (o el órgano competente) valorará la fuente, la naturaleza y la seriedad de dicha denuncia, y si encuentra indicios suficientes, actuará de oficio investigando la situación denunciada. Al igual que en el caso anterior, la Asesoría u órgano equivalente con competencias en la materia, debe partir de la credibilidad de la persona que presenta la queja y tiene que proteger la confidencialidad del procedimiento y la dignidad de las personas. A tal efecto y al inicio del mismo les serán asignados códigos numéricos a las partes afectadas.

Además de la víctima, cualquier persona que tenga conocimiento de algún acto de acoso podrá denunciar dicha situación.

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

A partir de la recepción de la denuncia, el órgano competente comunicará de forma confidencial la situación a la dirección de NUEVA APEX FABRICACIONES para que esta, en su caso, adopte medidas cautelares. Entre las posibles medidas cautelares se encuentran, siempre que así fuera posible, el alejamiento inmediato de los sujetos activo y pasivo del acoso con el objetivo de impedir que la situación lesiva para la salud e integridad de la víctima continúe produciéndose, así como un cambio de turno. Estas medidas, en ningún caso podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en las condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas.

La Asesoría Confidencial (o el órgano competente) informará de todos los extremos de la denuncia y de las actuaciones llevadas a cabo hasta ese momento y de sus apreciaciones sobre su credibilidad.

7.3.2. PROCEDIMIENTO

La Asesoría Confidencial (o el órgano competente) utilizará los procedimientos de investigación que considere convenientes para la confirmación de la veracidad de la denuncia, respetando en todo caso los derechos fundamentales de las personas implicadas, sobre todo el derecho a la intimidad y a la dignidad de ambas.

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

Deberá además darle audiencia en presencia o no de la víctima a elección de esta última o, en su caso, de la persona denunciante; también a elección de esta. Tanto unas como otras podrán solicitar la presencia de otra u otras personas integrantes de los órganos de representación, o si se considera conveniente de otros u otras trabajadoras a efectos de configurar la prueba testifical.

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

7.3.3. CONCLUSIÓN DEL PROCESO. APLICACIÓN DE MEDIDAS DISCIPLINARIAS

En el plazo máximo de diez días laborables contados a partir de la presentación de la denuncia, la Asesoría Confidencial (o el órgano competente), elaborará y aprobará un informe sobre el supuesto de acoso investigado, en el que indicará las conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes observadas y procederá, en su caso, a proponer las medidas disciplinarias oportunas. Dicho informe se trasladará a la dirección de la empresa de forma inmediata y a la representación de los trabajadores. Solamente en casos excepcionales y de imperiosa necesidad podrá ampliarse el plazo en tres días.

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

No obstante lo anterior, las denuncias, alegaciones o declaraciones, que se demuestren como intencionadamente fraudulentas y dolosas, y realizadas con el objetivo de causar un mal injustificado a la persona denunciada, serán sancionadas sin perjuicio de las restantes acciones que en derecho pudiesen corresponder.

En todo caso, debería existir en el plan de prevención de riesgos laborales un procedimiento que concrete la forma de realizar esta investigación.

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

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

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

La utilización de este procedimiento no impedirá en absoluto que la víctima pueda recurrir, en el momento que considere conveniente, a la inspección de trabajo o a la vía judicial a través del procedimiento de tutela correspondiente.

Aparte de proponer medidas disciplinarias y como resultado de la investigación, cabría proponer medidas preventivas para que la situación no vuelva a repetirse, las cuales deberían ser validadas en el Comité de seguridad y salud de haberlo, o a través de la representación del colectivo trabajador.

La investigación de la situación de acoso puede proporcionar información para revisar la evaluación de riesgos y adoptar nuevas medidas.

8. TIPIFICACIÓN DE FALTAS Y SANCIONES.

Los actos y conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo son faltas graves o muy graves. En todo caso, para la calificación de las faltas y para la imposición de sanciones, se estará a lo previsto en el convenio colectivo de aplicación o en el instrumento negociado equivalente. Si no existiese convenio colectivo de aplicación o instrumento negociado equivalente, este Protocolo proporciona una clasificación de los actos o conductas atendiendo a la gravedad de las mismas, pero siempre bajo la consideración de que nos encontramos ante faltas graves o muy graves.

Son circunstancias AGRAVANTES:

- a) **El abuso de situación de superioridad jerárquica** o que persona que comete el acoso tenga poder de decisión sobre las condiciones de trabajo de la víctima o sobre la propia relación laboral.
- b) **La reiteración** de las conductas ofensivas después de que la víctima hubiera utilizado los procedimientos de solución
- c) **La alevosía**, esto es, el empleo de medios, modos o formas en la ejecución que tiendan directamente a asegurar la indemnidad del sujeto activo
- d) La persona que comete el acoso es **reincidente en la comisión de actos** de acoso sexual y/o por razón de sexo.
- e) Existan **dos o más víctimas**.
- f) La víctima **sufra algún tipo de discapacidad física, psíquica o sensorial**.
- g) Cuando la víctima padezca con anterioridad **algún problema de salud médicamente acreditado**.
- h) Se demuestren **conductas intimidatorias o represalias** por parte de la persona agresora hacia la **víctima, testigos o Asesoría Confidencial**.
- i) Se produzca durante el **proceso de selección o promoción del personal**.
- j) 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.
- k) La **situación de contratación** temporal, interinidad, período de prueba, situación de becario/a o realización de prácticas.

Las SANCIONES correspondientes en función del principio de proporcionalidad serán las siguientes:

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

Todas las sanciones que no impliquen el despido disciplinario serán complementadas con la obligación de asistir a un curso formativo con el contenido que se especifica en el apartado de Sensibilización, Información y Formación de este Protocolo.

9. POLÍTICA DE DIVULGACIÓN.

Es absolutamente necesario garantizar el conocimiento de este Protocolo por parte de todo el personal afectado. Los instrumentos de divulgación serán, entre otros que se consideren oportunos, facilitar el protocolo junto con el manual de acogida de NUEVA APEX FABRICACIONES o como parte del mismo, el envío de circular a todos los trabajadores y trabajadoras y su publicación en la intranet si existe esta forma de comunicación en la empresa.

En el marco de la coordinación de actividades (art. 24 LPRL), se facilitará el protocolo a toda empresa con la que se contrate o subcontrate cualquier prestación de servicio y las personas trabajadoras autónomas. Se procurará por todos los medios posibles que tanto la clientela como las entidades proveedoras conozcan la política de NUEVA APEX FABRICACIONES en esta materia.

10. SENSIBILIZACIÓN, FORMACIÓN E INFORMACIÓN.

Se garantizará que la política informativa y formativa de NUEVA APEX FABRICACIONES en materia de igualdad y de prevención de riesgos laborales incluya la formación adecuada en sobre igualdad y prevención de la violencia en el trabajo, a todos los niveles (personal trabajador, directivo, mandos intermedios, representación del personal tanto unitaria, sindical, y específica en materia de prevención de riesgos laborales).

La formación incluirá, como mínimo, los siguientes aspectos:

- La identificación de las conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Los efectos que producen en la salud de las víctimas.
- Los efectos discriminatorios que producen en las condiciones laborales de quienes lo padecen.
- Los efectos negativos para la propia organización.
- La obligatoriedad de respetar los derechos fundamentales (derecho a la dignidad de las personas, a la igualdad, a la integridad física y moral, a la libertad sexual), y el derecho a la seguridad y salud en el trabajo y el propio derecho al trabajo.
- La prohibición de realizar actos y conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Régimen disciplinario en los supuestos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Infracciones en las que puede incurrir la empresa, tanto desde el punto de vista de la relación laboral, como desde el punto de vista más concreto de la prevención de riesgos laborales.
- Procedimiento de actuación previsto en el Protocolo.

La representación de trabajadores y trabajadoras participará activamente en los cursos formativos que se organicen, así como en la promoción de los mismos entre las personas trabajadoras, con el fin de lograr una mayor sensibilización de dicho colectivo.

Al menos una vez al año, se actualizará la formación del personal en esta materia y especialmente del personal directivo, mandos intermedios y representación de trabajadores y trabajadoras, mediante la programación de un curso formativo de, al menos, una jornada de duración.

11. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.

La Asesoría Confidencial llevará el control de las denuncias presentadas y de la resolución de los expedientes con el objetivo de realizar cada dos años un informe de seguimiento sobre la aplicación del presente protocolo en la empresa. Este informe se presentará a la dirección, a los órganos de representación unitaria y sindical del personal y a los órganos de representación en materia de prevención de riesgos laborales.

12. INFORMACIÓN A LAS VÍCTIMAS.

Se informará a las posibles víctimas sobre los servicios públicos disponibles en la Comunidad Autónoma del Principado de Asturias para garantizar su adecuada protección y recuperación.

ANEXO I. MODELO DE DENUNCIA (propuesto)

SOLICITANTE	
<input type="checkbox"/>	PERSONA AFECTADA
<input type="checkbox"/>	REPRESENTANTE DE LA PLANTILLA
<input type="checkbox"/>	GESTIÓN DE PERSONAS
<input type="checkbox"/>	OTROS
TIPO DE ACOSO	
<input type="checkbox"/>	ACOSO SEXUAL
<input type="checkbox"/>	ACOSO POR RAZÓN DE SEXO
<input type="checkbox"/>	OTRO. ESPECIFICAR:
DATOS DE LA PERSONA AFECTADA	
NOMBRE Y APELLIDOS:	
NIF:	SEXO (H/M):
PUESTO DE TRABAJO:	
CENTRO DE TRABAJO/DEPARTAMENTO:	
VINCULACIÓN LABORAL/TIPO DE CONTRATO:	
TELÉFONO DE CONTACTO:	
DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS	
<p>En el caso de que haya testigos, indique sus nombres y apellidos:</p> 	
<p>Solicito el inicio del protocolo de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo</p>	
<p>Localidad y fecha</p>	<p>Firma de la persona interesada</p>