



**PROTOCOLO PARA LA PREVENCION, DETECCION Y
ACTUACION DE ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZON DE
SEXO, ORIENTACION E IDENTIDAD SEXUAL EN ARALIA
SERVICIOS SOCIO SANITARIOS, S. A**



1. INTRODUCCION

Según Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y para ello elaborarán planes de igualdad (artículo 45), siendo la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de género una de las materias.

Este Ley incluye entre los derechos laborales de los trabajadores y las trabajadoras, la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. En su artículo 48 establece medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo, entre las cuales establece que las empresas deben promover condiciones de trabajo que eviten estas situaciones 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. Estas medidas deberán negociarse con la representación legal de la plantilla, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

En este proceso de aprobación del Plan de Igualdad, la empresa elabora y acuerda el siguiente protocolo

La empresa ARALIA Servicios Sociosanitarios S.A. y la Representación Sindical se comprometen a regular, por medio del presente protocolo, la problemática del acoso sexual o por razón de sexo en las relaciones laborales, estableciendo un método que se aplique a la prevención, sensibilización y rápida solución de las reclamaciones relativas al acoso sexual o por razón de sexo, 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 presente protocolo, que debe conocer toda la plantilla, supone la aplicación de políticas que contribuyan, en primer lugar, a mantener unos entornos laborales libres de acoso en los que se eviten este tipo de situaciones y, en segundo lugar, a garantizar que, si se produjeran, se dispone de los procedimientos adecuados para tratar el problema y corregirlo.

2. DECLARACION DE PRINCIPIOS

- La dirección de la empresa manifiesta su preocupación y compromiso en evitar y resolver las posibles “conductas de acoso en el trabajo” y a tales efectos expresa su deseo de que toda persona tiene derecho a recibir un trato correcto, respetuoso y digno, y a que se respete su intimidad y su integridad física y moral, así como a la salvaguarda de sus derechos fundamentales de carácter laboral.

La dignidad es un derecho inalienable de toda persona y cualquier manifestación de acoso en el trabajo es inaceptable.

- El acoso en el trabajo contamina el entorno laboral, y puede tener un efecto negativo sobre la salud, el bienestar, la confianza y la dignidad de las personas que lo padecen.
- Toda persona tiene derecho a ser tratada con dignidad y respeto. En virtud de este derecho, ARALIA manifiesta su rechazo a todo tipo de conductas de acoso en el trabajo que supongan acoso sexual y por razón de sexo asumiendo que estos comportamientos suponen un atentado a la dignidad de las trabajadoras y trabajadores, por lo que no permitirá ni los tolerará en ninguno de los centros de trabajo.
- Toda la plantilla de ARALIA debe contribuir a garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad e igualdad de trato de todas las personas, teniendo la obligación de denunciar y no ignorar las situaciones de acoso de las que sean

testigos. El personal con responsabilidad en virtud de su cargo deberá tener especialmente encomendada la tarea de garantizar y prevenir que no se produzcan situaciones de ningún tipo de acoso dentro de su ámbito.

- Todas las personas comprendidas en el ámbito de aplicación del presente Protocolo tienen derecho a utilizar este procedimiento con garantías de no ser objeto de intimidación ni de trato injusto, discriminatorio o desfavorable. Esta protección se extenderá a todas las personas que intervengan en dicho procedimiento

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.

- ARALIA a través de su Protocolo de Actuación ante el acoso sexual establecerá el procedimiento de actuación interna a seguir para atajar este tipo de situaciones, independientemente de que las personas afectadas puedan recurrir a los Tribunales de Justicia.
- ARALIA establecerá cauces para que todas las personas que puedan sufrir acoso puedan denunciar dicho comportamiento, disponiendo de los procedimientos adecuados para, si se produce, tratar el problema y evitar que se repita, garantizando, asimismo, el derecho a invocar dichos procedimientos.
- Cualquier persona de la plantilla de ARALIA que conozca la existencia de un presunto caso de acoso sexual y por razón de sexo deberá comunicarlo en la mayor brevedad posible a través de alguno de los cauces señalados en el presente Protocolo. Es preciso destacar que, tanto la tolerancia de las conductas de acoso, como el encubrimiento de las mismas, si fueran conocidas, pueden tener efectos disciplinarios de acuerdo con la normativa vigente.

- ARALIA se compromete a investigar con total confidencialidad las situaciones de acoso que se produzcan, tramitando con la debida consideración, seriedad y prontitud las denuncias que se presenten.
- ARALIA adoptará medidas disciplinarias contra la persona acosadora.

3. DEFINICIONES

3.1. Acoso Sexual y Acoso por razón de Sexo

El **acoso sexual** es *“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 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres)

Dicha conducta es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona que es objeto de la misma.

Las conductas de acoso sexual varían en su tipología, y podrán ser de intercambio o chantaje,

de carácter ambiental:

- Acoso sexual de intercambio o chantaje: el producido por una persona superior jerárquicamente o personas cuyas decisiones puedan tener efectos sobre el empleo y las condiciones de trabajo de la persona acosada.
- Acoso ambiental: desarrolla un comportamiento de naturaleza sexual, de cualquier tipo, que tienen como consecuencia producir un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma

El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas y reciprocas, en la medida que no son deseadas por la persona que es objeto de

ellas. Un único episodio no deseado, atendiendo a su gravedad, puede ser constitutivo de acoso sexual.

El acoso sexual en el trabajo es una discriminación que se manifiesta a través de la sexualidad, siendo las mujeres las que lo padecen de una forma mayoritaria, merced a un entorno social de desequilibrio y de poder.

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, se relacionan a continuación los siguientes comportamientos:

- Toda agresión sexual. Se considera un delito y está tipificado en el código penal
- Contactos físicos deliberados y no solicitados, así como acercamientos excesivos e innecesarios
- Observaciones sugerentes, bromas o comentarios acerca de la apariencia física de una persona.
- El uso de material gráfico de contenido sexual explícito, no consentidas y que afecten a la integridad e indemnidad sexual
- Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de carácter sexual ofensivo. La persecución reiterada y ofensiva contra la integridad sexual.
- Comentarios o gestos repetidos de carácter sexual
- Invitaciones personales persistentes
- Peticiones explícitas de favores sexuales, incluidos los que asocien esos favores con la mejora de las condiciones de trabajo del trabajador/a o su estabilidad en el empleo.

El **acoso por razón de sexo** es *“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 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres)

“Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo”. (art.7.3 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres)

“Asimismo, el condicionamiento de un derecho o de una posibilidad de conseguir un derecho o una mejor situación, 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”. (art.7.3 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres)

El acoso sexual y el acoso por razón de género tienen muchos elementos en común, pero no hay que confundirlos. La diferencia principal es que el acoso sexual tiene un componente de índole sexual y el de por razón de sexo tiene que ver con discriminaciones relacionadas con el hecho de ser mujer (ejemplos claros son las que sufren muchas mujeres cuando disfrutan de los permisos que otorga la maternidad) o con la orientación sexual o identidad de género.

4. PROCEDIMIENTO DE ACTUACION

4.1. Garantías

El procedimiento debe cumplir con las siguientes garantías:

- **Diligencia y celeridad:** El procedimiento será ágil y rápido, ofrecerá credibilidad, transparencia y equidad.
La investigación y la resolución sobre los hechos reclamados o denunciados deben ser realizadas con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.
- **Respeto y protección 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 acosadoras.

- Las actuaciones o diligencias deben realizarse con la mayor discreción, prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo.

La investigación de la denuncia tiene que ser desarrollada con sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas. El Protocolo ha de garantizar, en todo caso, los derechos de todas las partes a su dignidad e intimidad, y el derecho de la persona reclamante a su integridad física y moral, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se derivan de una situación de acoso.

- Las personas implicadas podrán hacerse acompañar por alguien de su confianza o a ser asistidas legalmente a lo largo de todo el proceso, así como a estar informadas de la evolución de la denuncia.
- El procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todas las personas que intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.
- Las personas que intervengan en el 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. Por ello, desde el momento en que se formule la reclamación, queja o denuncia, las personas responsables de su tramitación asignarán unos códigos alfanuméricos identificativos u otros procedimientos análogos para identificar a las partes afectadas.
- Sigilo: Es el deber que tienen las personas implicadas en los procedimientos previstos en este Protocolo de mantener la debida discreción sobre los hechos que conozcan por razón de su cargo en el ejercicio de la investigación y evaluación de las reclamaciones, quejas y denuncias, sin que puedan hacer uso de la información obtenida para beneficio propio o de terceras personas, o en perjuicio del interés público.

- La utilización de este Protocolo no impide que cualquier persona comprendida en el ámbito de aplicación del mismo, pueda acudir en cualquier momento a la vía jurisdiccional para ejercer su derecho a la tutela judicial efectiva.
- Así, en cuanto se tenga conocimiento de la existencia de cualquier proceso judicial sobre el mismo asunto o de cualquier otro procedimiento administrativo, se suspenderá la aplicación del presente Protocolo.

4.2. Equipo de Atención

Se creará un Equipo de Atención al Acoso Sexual y por Razón de sexo, orientación e identidad sexual que estará compuesto por personas formadas en la materia. En caso de no tener la formación requerida, recibirán la formación necesaria.

El Equipo estará formado por dos personas del departamento de Recursos Humanos y otras dos de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras. Las personas componentes del equipo serán designados de común acuerdo entre la Empresa y la Representación Sindical.

Este equipo tendrá las funciones de:

- a) Recibir todas las denuncias por acoso sexual o razón de sexo.
- b) Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo. La empresa dispondrá de los medios necesarios.
- c) Tendrán acceso a toda la información y documentación que pudiera tener relación con el caso. Tendrá libre acceso a todas las dependencias del centro, debiendo toda la plantilla prestar la debida colaboración que por parte del Equipo se le requiera.
- d) Recomendar y gestionar ante el Departamento de Recursos Humanos las medidas cautelares que estime convenientes.
- e) Elaborar un informe de conclusiones sobre el supuesto de acoso investigado, que incluirá los medios de prueba del caso, sus posibles agravantes o

atenuantes, y la declaración de si el comportamiento denunciado es considerado acoso o si no se han encontrado pruebas suficientes sobre ello, e instando, si es necesario a la apertura de expediente disciplinario contra la persona denunciada, debiendo ser denunciada de tal extremo y de la sanción impuesta.

- f) Supervisar el efectivo cumplimiento de las sanciones impuestas como consecuencia de casos de acoso sexual y por razón de sexo.
- g) Velar por las garantías comprendidas en este Protocolo.
- h) Cualesquiera otra que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo contemplado en el presente Protocolo

4.3. Denuncia

La presentación de reclamación, queja o denuncia puede realizarse, siempre con consentimiento por parte de la víctima, por parte de:

- Cualquier persona incluida en el ámbito de aplicación del presente Protocolo, que se considere víctima de acoso sexual, por razón de sexo, orientación e identidad sexual.
- La representación legal de los trabajadores y trabajadoras
- Cualquiera otra persona de la empresa que tenga conocimiento de la existencia de una conducta de acoso sexual o por razón de sexo

La denuncia se realizará por escrito al Equipo de Atención y se remitirá a la dirección del correo electrónica

El equipo de actuación, una vez recibida la denuncia, se reunirá en un plazo no superior a 2 días.

Después de entrevistar al denunciante, cuando la queja no responda a ninguna situación de acoso sexual o por razón de sexo, tal y como éste ha sido definido, el

Equipo comunicará a la empresa este hecho y lo comunicará a la parte denunciante, motivando suficientemente su decisión y dando por finalizado el procedimiento.

En cambio, cuando la queja denuncie una situación susceptible de acoso se procederá seguir una fase de investigación.

4.4. Procedimiento de actuación

Para dar trámite a la reclamación se exige conocer:

- Los datos de identificación de la persona que denuncia y los de la persona que supuestamente está sufriendo acoso, en caso de ser ésta distinta a la persona denunciante.
- Descripción de los hechos, con indicación de fechas y demás circunstancias relevantes.
- Identificación de la/s persona/s que presuntamente está/n cometiendo el acoso.

La empresa acusará inmediatamente recibo de dicha denuncia y dará traslado de la misma a las personas que componen el Equipo de Atención

El Equipo de Atención se reunirá en un plazo no superior a 2 días.

El equipo de atención establecerá el plan de trabajo, atendiendo a las siguientes pautas:

- Valorará nuevamente la necesidad de adoptar medidas cautelares
- Recabará cuanta información considere precisa acerca del entorno de las partes implicadas.
- Determinará las personas que van a ser entrevistadas, practicándose cuantas diligencias se estimen necesarias. Dicho trámite de audiencia incluirá, como mínimo, las entrevistas por un lado a la persona denunciante y por otro a la persona denunciada. En la misma podrá ir acompañado/a.

- Si la víctima así lo desea, solo tratará con la persona del Equipo elegida como instructora y solo declarará una vez, salvo que resultase imprescindible para la resolución del caso, garantizando su confidencialidad y la agilidad en el trámite.
- Llevará a cabo las entrevistas, para lo cual:
 - recabará de las personas entrevistadas el consentimiento expreso y por escrito para poder acceder a la información que sea precisa para la instrucción del procedimiento de investigación.
 - informará a las personas entrevistadas que la información a la que tenga acceso en el curso de la instrucción del procedimiento y las actas que se redacten serán tratadas con carácter reservado y confidencial, excepto en el caso de que deban ser utilizadas por la empresa en un procedimiento judicial o administrativo.
 - advertirá a las personas entrevistadas que todo lo que se declare es confidencial, tanto por su parte como por parte de las personas que instruyen el procedimiento, por lo que se les indicará que no deberán revelar a nadie el contenido de la entrevista.
 - siempre que la persona afectada o la persona denunciada lo haya requerido, ofrecerá a las personas entrevistadas la posibilidad de que, si lo desean, la representación legal de los trabajadores esté presente durante la entrevista.
- Redactará actas de todas las reuniones y entrevistas que se celebren, garantizando total confidencialidad y reserva de su contenido. Dichas actas, firmadas por los intervinientes, quedarán en poder del equipo de atención.
- Determinará las pruebas que se deban practicar, establecerá el procedimiento para su obtención y practicará las pruebas que se determinen custodiando debidamente las mismas.
- En todo momento se respetará la decisión que sobre la situación decida la persona acosada.

En aplicación de los criterios establecidos por el artículo 13 en relación con el 12 de la LOIEMNH 3/2007 respecto de los procesos judiciales relativos a la defensa de la igualdad entre hombres y mujeres, en los procedimientos administrativos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias, por razón de sexo, corresponderá a la persona demandada probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad, salvo en aquellos casos en los que el procedimiento pueda dar lugar a la exigencia de responsabilidad disciplinaria. A la parte reclamante le corresponde, previamente, aportar los indicios necesarios de acoso desencadenantes de la inversión de la carga probatoria.

La intervención formal tendrá una duración máxima de 15 días laborables. No obstante, el equipo instructor podrá determinar la ampliación del plazo en casos excepcionales

4.4.1. Resolución

Una vez finalizada la instrucción, el equipo de atención, en un plazo de 10 días laborables, redactará un informe final en el cual se dejará constancia de los hechos, realizando una valoración de los mismos y proponiendo, en su caso, medidas correctoras e incluso, sancionadoras. Este Informe será remitido a la empresa, a la persona denunciada y a la persona denunciante.

La empresa adoptará las medidas cautelares, correctivas o sancionadoras que estime oportunas, propuestas por la parte instructora.

El presente procedimiento se aplicará con independencia de las acciones legales que la persona denunciante pueda interponer ante cualquier instancia administrativa o judicial.

4.4.2. Seguimiento del protocolo

Se creará una Comisión de Seguimiento formada por representantes de las personas trabajadoras, de la empresa y del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.

Las funciones de la Comisión de Seguimiento son reunirse anualmente para revisar las denuncias y quejas que han tenido lugar, revisando cómo han sido resueltas. En función de esta revisión se valorará la eficacia del protocolo, así como los cambios que fueran necesarios para mejorarlo.

Publicitación del protocolo: medidas de información, sensibilización y formación en la empresa

La elaboración de un protocolo es necesaria pero no suficiente. De nada servirá si no es conocido y comprendido por todos los miembros de la empresa. La difusión del protocolo constituye en sí misma una medida de información, sensibilización y formación en la empresa. Para conseguirlo, existen muchas herramientas: hacer llegar una copia a cada persona; diseñar trípticos informativos con los conceptos más importantes, hacer carteles informativos, difusión por intranet, sesiones informativas, cursos...etc La Comisión de Igualdad escogerá en cada momento las acciones más adecuadas para garantizar el conocimiento del protocolo por parte de todas las personas.