

## VII. Anexos

## ANEXO I

## Protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso sexual

1. Introducción. El Estatuto de los Trabajadores reconoce como derecho de los trabajadores y las trabajadoras en la relación de trabajo la protección frente al acoso sexual, lo que conlleva la obligación de la empresa de garantizar este derecho. Es decir, corresponde a la empresa el conseguir un entorno laboral adecuado, con el debido respeto a la dignidad de los trabajadores y las trabajadoras.

Por otro lado, la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social tipifica expresamente como infracción muy grave de la empresa el acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades empresariales, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma. Por lo tanto el acoso sancionable no es únicamente el cometido por la empresa sino también el realizado por cualquier otro trabajador/a e incluso por una persona externa a la empresa que tenga lugar en el marco y como causa de la relación laboral (p. ej.: proveedores o clientes). Por otra parte, este Protocolo, no sólo trata de prevenir y actuar antes aquellos supuestos graves o muy graves, sino que amplía su ámbito funcional a los comportamientos que puedan ser calificados como acoso sexual o acoso por razón de sexo de carácter leve.

Las medidas a adoptar por la empresa para combatir el acoso sexual deben comprender tanto la prevención de tales situaciones como la represión de las mismas, puesto que de no hacerlo así incurrirá en responsabilidades diversas (administrativas,

indemnizatorias). En este sentido la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece medidas específicas para ello, concretamente, impone a las empresas la obligación de promover condiciones de trabajo que eviten tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las reclamaciones que puedan formularse al respecto. También atribuye a la representación legal de los trabajadores y las trabajadora (RLT) una labor preventiva mediante la sensibilización del personal frente al acoso sexual y dando información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de los que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

2. Definiciones. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos del Plan de Igualdad de la empresa Comedores Colectivos de Celis S.L., 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.

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.

Se considerarán discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. 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.

Ejemplos de comportamientos que constituyen acoso sexual son:

- El contacto físico deliberado y no solicitado, acercamiento físico excesivo o innecesario.
- Agresiones físicas.
- Conducta verbal de naturaleza sexual como insinuaciones sexuales molestas, proposiciones, flirteos ofensivos, comentarios e insinuaciones obscenas, llamadas telefónicas indeseadas; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual; agresiones verbales deliberadas.
- Conducta no verbal de naturaleza sexual, como exhibir fotos de contenido sexual o pornográfico o materiales escritos de tipo sexual o miradas con gestos impúdicos. Cartas o mensajes de correo electrónico o mensajería instantánea (SMS, WhatsApp, etc.) de carácter ofensivo y de contenido sexual (por ejemplo chistes de contenido sexual no deseados, acorralamientos, observación clandestina en lugares reservados, etc.)
- Conductas de intercambio: Pueden ser tanto proposiciones o conductas realizadas por un superior jerárquico o persona de la que pueda depender la estabilidad del empleo o la mejora de las condiciones de trabajo, como las que provengan de compañeros/as o cualquier otra persona relacionada con la víctima por causa de trabajo, que implique contacto físico, invitaciones persistentes, peticiones de favores sexuales, etc.

Ejemplos de comportamientos que constituyen acoso por razón de sexo son:

- Aquellas que supongan un trato desfavorable hacia la persona, relacionado con el embarazo o la maternidad.
- Las medidas organizacionales ejecutadas en función del sexo, o cualquier otra circunstancia enumerada en el apartado anterior, de una persona, con fines degradantes (exclusión, aislamiento, evaluación no equitativa del desempleo, asignación de tareas degradantes, sin sentido o por debajo de su capacidad profesional, etc.)
- Comportamientos, conductas o prácticas que se tomen en función del sexo de una persona o cualquier otra circunstancia enumerada en el apartado anterior, de forma explícita o implícita y que tengan efecto sobre el empleo o las condiciones de trabajo.
- Ridiculizar a personas porque las tareas que asumen no se ajustan a su rol o estereotipo impuesto cultural o socialmente.
- Chistes, burlas que ridiculicen el sexo, o la orientación sexual.
- Menospreciar el trabajo y la capacidad intelectual de las personas por las circunstancias recogidas en el apartado anterior.
- Agresiones físicas.

3. Medidas preventivas. Se pondrán en marcha, sino no estuvieran implantadas todavía, en el plazo de un año desde la aprobación del PI de Comedores de Celis, las siguientes acciones:

- Evaluar los riesgos psicosociales.
- Impartir una acción formativa al año para el personal de la empresa, incluidos el personal de dirección y los mandos intermedios, sobre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- Difusión a toda la plantilla del protocolo de actuación, dando a conocer los canales para denunciar las situaciones que se produzcan.
- Difundir la declaración de principios con el objetivo de mostrar el compromiso de la empresa y de la RLT para la prevención y eliminación del acoso sexual y por razón de sexo.
- Formar a los nuevos/as delegados y delegadas de prevención y a la Comisión de Seguimiento en materia de acoso sexual y por razón de sexo.
- Realizar campañas de sensibilización y prevención del acoso sexual tanto en su forma de chantaje sexual como de acoso ambiental.
- El departamento de RRHH presentará a la Comisión de Seguimiento un informe anual sobre los procesos iniciados por acoso y su resolución, así como el número de denuncias archivadas por centro de trabajo.

Adicionalmente las partes acuerdan las siguientes medidas de generación de un ambiente de trabajo correcto:

- Promover un entorno de respeto, inculcando a todo el personal los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad, dentro del entorno laboral.
- Prohibición de las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes. Entre otras medidas, se eliminará cualquier imagen, cartel, publicidad, etc. que contenga una visión sexista y estereotipada de mujeres y hombres.
- Puesta en marcha de manera inmediata del presente Protocolo, cuando se detecten o comuniquen conductas no admitidas y que puedan considerarse constitutivas de acoso de conformidad con lo establecido en el presente protocolo.

4. Principios informadores. Los principios informadores son los siguientes:

- Protección de la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas implicadas.
- Protección de la persona presuntamente acosada en cuanto a su seguridad y salud.
- Audiencia imparcial y tratamiento justo para todas las personas afectadas.
- Garantía de preservación de la identidad y circunstancias de la persona que denuncia.
- No se divulgará ninguna información a partes o personas no implicadas en el caso, salvo que sea necesario para la investigación.
- Tramitación urgente, sin demoras indebidas.
- Investigación profesional y exhaustiva de los hechos denunciados.
- Adopción de las medidas de todo orden, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la persona/s cuyas conductas de acoso resulten acreditadas.
- Las personas implicadas podrán estar acompañadas en toda la fase del procedimiento por quienes decidan.
- El acoso en cualquiera de sus modalidades tendrá el tratamiento establecido en el régimen disciplinario de aplicación para las faltas graves y muy graves.

5. La denuncia. La denuncia se realizará siempre por escrito. Las personas responsables de la instrucción del procedimiento le asignarán un número de expediente. La denuncia deberá contener la siguiente información:

- Identificación de la persona denunciante y datos para contactar con la misma.
- Identificación del/la presunto/a acosador/a, y puesto que ocupa.
- Identificación de la víctima y puesto que ocupa.

- Una descripción cronológica y detallada de los hechos (desde cuando se tiene conocimiento de los hechos, personas implicadas, origen del conflicto, hechos ocurridos especificando lugar y fechas, etc.)
- Identificación de posibles testigos.
- Copia de toda la documentación que pueda acreditar los hechos u otra información que se estime pertinente.
- Firma del/la denunciante en prueba de conformidad.

La persona que presenta una denuncia recibirá un acuse de recibo inmediato con el nombre, DNI y firma de la persona que recibe la denuncia, fecha en la que hace entrega de la misma y número de expediente.

6. Comisión Instructora. Se crea la Comisión Instructora de Situaciones de Acoso, como órgano encargado de tramitar el procedimiento. Tanto la empresa como la RLT podrán nombrar a una persona representante en la comisión. Con el fin de mantener una misma unidad de criterio, ambas partes se comprometen, una vez constituida la comisión, a garantizar en la medida de lo posible que sus representantes tengan carácter estable. Por la RLT la representación puede estar delegada en representantes unitarios o sindicales, inclusive ajenos a la empresa.

La Comisión contará con las siguientes figuras entre sus componentes:

Instructor/a: Persona técnica encargada de dirigir todas las actuaciones para resolver el Expediente (citaciones, levantamiento de acta, custodia de documentación, etc.) y encargada de redactar el Informe de Conclusiones. Será elegida por la empresa. El Instructor podrá delegar el trámite de investigación en un tercero ajeno a la compañía.

Asesor/a: Persona técnica encargada del asesoramiento de la Comisión. Será necesario tener formación en igualdad o experiencia similar en temas de género. Será elegida por la parte sindical.

Estas personas deberán reunir las debidas condiciones de aptitud, objetividad e imparcialidad que requiere el procedimiento. No podrán tener relación de dependencia directa o parentesco con cualquiera de las partes.

El órgano instructor iniciará el procedimiento, de oficio o a instancia de parte, prestará apoyo y ayuda a los trabajadores/as presuntamente acosados/as, y realizará las gestiones y trámites oportunos para el esclarecimiento de los hechos, recabando cuanta información considere conveniente y realizando las entrevistas y demás actuaciones que estime necesarias.

La representación sindical en la Comisión Instructora será de carácter rotativo entre los sindicatos representados en la empresa por cada caso de acoso denunciado. No obstante, la persona denunciante podrá cambiar el sindicato que esté en la Comisión Instructora para la tramitación de su expediente. En este caso, si la elección del sindicato no corresponde con el sindicato al que le toca por turno en la Comisión Instructora, se saltará dicho sistema de rotación en este expediente.

En cualquier caso, los trabajadores/as podrán ser asistidos/as en sus intervenciones ante la Comisión Instructora, por una persona de su RLT de su elección, o bien si lo desea por un integrante de la Comisión de Igualdad.

Los gastos de manutención y desplazamiento ocasionados por la persona asesora de la Comisión serán por cuenta de la empresa siempre y cuando, por motivos de la instrucción del expediente, fuera necesario desplazarse fuera de la provincia o bien la instrucción del expediente y/o reuniones se dilaten a lo largo de todo el día.

7. Procedimiento formal. La Comisión Instructora 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.

Junto a las entrevistas a la persona afectada y a la persona denunciada, se podrá practicar cuantas pruebas de carácter documental, entrevistas u otras pruebas que se estime necesario, con el fin de conseguir la interrupción de la situación de acoso.

Durante la tramitación del expediente, como medida cautelar, tan pronto como haya indicios de la existencia de acoso, el órgano de instrucción podrá proponer a la Dirección de RRHH, la adopción de las medidas cautelares que considere pertinentes, sin menoscabo de las condiciones laborales de las personas afectadas.

Tanto la víctima como la persona denunciada podrán solicitar en todo el proceso la presencia de otra u otras personas de la RLT u órgano de representación, o si así lo considerasen la presencia de otros/as trabajadores/as a efectos de establecer una prueba testifical.

La instrucción concluirá con un informe, que será elevado a la Dirección de RRHH, poniéndose en conocimiento de la Comisión de Igualdad y de las partes afectadas.

Elaboración del informe.

En el plazo máximo de 15 días laborables contados a partir de la presentación de la denuncia, la Comisión Instructora, elaborará un informe sobre el supuesto acoso investigado. Dicho informe se trasladará a la dirección de la empresa y a la Comisión de Igualdad de forma inmediata. Solamente en casos excepcionales y de imperiosa necesidad podrá ampliarse el plazo.

El informe debe incluir la siguiente información:

- Antecedentes del caso, que incluirán un resumen de los argumentos planteados por cada una de las partes implicadas.
- Descripción de los principales hechos del caso.
- Resumen de las diligencias practicadas.
- Valoración final con las aportaciones particulares que pudiera haber y propuestas de medidas.
- Determinación expresa de la existencia o no de acoso.
- Firma de los miembros del comité instructor.

Acciones a adoptar del procedimiento.

Cuando se constate la existencia de acoso la Dirección de RRHH adoptará cuantas medidas correctoras estime oportunas, en el plazo máximo de 15 días naturales

En el caso de que se haya probado que no existe acoso, se archivará el expediente.

Si con motivo de la investigación realizada, se constata la inexistencia del acoso, pero se pone de manifiesto que subyace un conflicto personal relevante generado por el trabajo, los instructores propondrán la adopción de las medidas oportunas para solucionar el citado conflicto.

8. Medidas a adoptar tras la finalización del procedimiento. Finalizado el procedimiento, el órgano de instrucción propondrá cuantas medidas considere necesarias. La decisión final se pondrá en conocimiento de la persona solicitante, de la denunciada y de la Comisión Instructora en el plazo de 24 horas. Se informará a su vez del resultado de la investigación, así como de la decisión final, a la RLT del centro de trabajo de las personas afectadas y a la Comisión de Igualdad o Seguimiento del Plan de Igualdad.

La Dirección de Recursos Humanos y la Comisión Instructora deberán supervisar la situación posterior para asegurarse de que el acoso ha cesado.

Finalizado el procedimiento, el órgano de instrucción podrá proponer las medidas que considere oportunas tendentes a la evitación de futuras situaciones como la denunciada. Dentro de las medidas que puede proponer el Órgano de Instrucción se encuentran la modificación de condiciones de trabajo que se estimen necesarias para la recuperación de la persona denunciante y la persona denunciada; facilitar formación o reciclaje de la víctima cuando ésta haya permanecido en IT durante un periodo prolongado en el que hayan cambiado los hábitos e instrucciones para el trabajo; adopción de medidas de vigilancia para evitar actos reiterados, etc.

9. Otras consideraciones. La Empresa asegurará que las partes implicadas no serán objeto de intimidación, persecución o represalias. Cualquier acción en este sentido se considerará susceptible de sanción disciplinaria.

La regulación y procedimiento establecidos en el presente protocolo es un instrumento interno para resolver aquellas situaciones que pudieran producirse en el seno de la Empresa dentro de un marco de confidencialidad y respeto a la dignidad de las personas.

Este protocolo pasará a formar parte del Plan de Igualdad. El presente Protocolo es un documento vivo que debe admitir su adaptación o variación en función de la evolución de las circunstancias en el futuro.

Al menos una vez al año, la Comisión de Igualdad o de Seguimiento evaluará la aplicación del presente procedimiento, pudiendo las partes hacer las propuestas de modificación y adaptación que consideren oportunas para mejorar la consecución de los objetivos del mismo. Para ello, se contará con un resumen estadístico de intervenciones realizadas, incluyendo información sobre número de casos, tipo y resolución y con una valoración de su funcionamiento efectuada por las partes.

Tanto el área de RR.HH. como la RLT deberán proporcionar información y asesoramiento a quienes la requieran sobre el tema objeto de este protocolo, así como de las posibles maneras de resolver las reclamaciones en materia de acoso sexual.

La regulación y procedimientos establecidos en el presente protocolo es un instrumento interno para resolver aquellas situaciones que pudieran producirse en el seno de la Empresa dentro de un marco de confidencialidad y respeto a la dignidad de las personas, pero no impiden que en cada momento, se puedan promover y tramitar cualquier otra acción para exigir las responsabilidades administrativas, sociales, civiles o penales que en su caso correspondan.

10. Infracciones. El acoso sexual o el acoso por razón de sexo podrán ser calificados como leve, grave o muy grave.

Cualquier comportamiento constitutivo de acoso recibirá como mínimo, la calificación de «infracción leve». La sanción más baja correspondiente a las «infracciones leves» será la de tres días de suspensión de empleo y sueldo. Todos los acosos calificados como «infracciones muy graves» tendrán como consecuencia inmediata el despido disciplinario de la persona sancionada.

La conducta de acoso sexual o acoso por razón de sexo constitutiva de «infracción leve» cometida por segunda vez y por la misma persona, se calificará como grave. La conducta de acoso sexual o acoso por razón de sexo constitutiva de «infracción grave» cometida por segunda vez y por la misma persona, se calificará como muy grave.

Son infracciones leves. La primera vez que tenga lugar alguna de las siguientes conductas:

- Acercamiento físico excesivo, innecesario y deliberado.
- Conducta verbal de naturaleza sexual como insinuaciones sexuales molestas, proposiciones, flirteos ofensivos, comentarios e insinuaciones obscenas, llamadas telefónicas indeseadas; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual; agresiones verbales deliberadas.
- Conducta no verbal de naturaleza sexual, como exhibir fotos de contenido sexual o pornográfico o materiales escritos de tipo sexual o miradas con gestos impúdicos. Cartas o mensajes de correo electrónico o mensajería instantánea (SMS, WhatsApp, etc.) de carácter ofensivo y de contenido sexual (por ejemplo, chistes de contenido sexual no deseados, acorralamientos, observación clandestina en lugares reservados, etc.)
- Ridiculizar a personas porque las tareas que asumen no se ajustan a su rol o estereotipo impuesto cultural o socialmente.
- Chistes, burlas que ridiculicen el sexo, o la orientación sexual.
- Menospreciar el trabajo y la capacidad intelectual de las personas por las circunstancias recogidas en el apartado anterior.
- Conocer el acoso leve a una persona de la empresa y no denunciarlo.
- Otras.

Infracciones graves:

- Cometer por segunda vez, después de haber sido advertida por escrito, acciones o comportamientos constitutivos de acoso sexual o acoso por razón de sexo que reciban la calificación de «infracción leves».
- El contacto físico excesivo, innecesario y deliberado.
- Las medidas organizacionales ejecutadas en función del sexo, o cualquier otra circunstancia enumerada en el apartado anterior, de una persona, con fines degradantes (exclusión, aislamiento, evaluación no equitativa del desempeño del trabajo, asignación de tareas degradantes, sin sentido o por debajo de su capacidad profesional, etc.).
- Conocer el acoso grave a una persona de la empresa y no denunciarlo.
- Otras.

Infracciones muy graves:

- Cometer por segunda vez, después de haber sido advertida por escrito, acciones o comportamientos constitutivos de acoso sexual o acoso por razón de sexo que reciban la calificación de «infracción graves».
- Agresión física.
- Chantaje sexual.
- Conocer el acoso muy grave a una persona de la empresa y no denunciarlo.
- Otros.

11. Sanciones.

- Infracciones leves. 3 días de suspensión de empleo y sueldo.
- Infracciones graves. 1 mes de suspensión de empleo y sueldo.
- Infracciones muy graves. Despido disciplinario con fecha del día en que la resolución adquiere firmeza.