

Protocolo contra el acoso sexual o por razón de sexo

CAUSAS Y MANIFESTACIONES.

El origen del acoso sexual o por razón de sexo está en los papeles atribuidos históricamente a las mujeres y a los hombres, tanto social como económicamente y que, indirectamente afectan también a su situación en el mercado de trabajo.

Reiteradamente se ha puesto de manifiesto la íntima relación existente entre la situación de discriminación de la mujer en la sociedad y la violencia de género. La vigencia de estereotipos vinculados a la socialización diferencial de mujeres y hombres, así como a la división sexual del trabajo, hacen que las mujeres en el entorno laboral, todavía hoy, sean más vulnerables que los hombres.

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 de poder.

El acoso sexual o por razón de sexo puede manifestarse de diversas formas, entre las que cabe incluir:

- ✓ El contacto físico deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo e innecesario.
- ✓ Comentarios o gestos repetidos de carácter sexual
- ✓ Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de carácter sexual ofensivo. La persecución reiterada y ofensiva contra la integridad sexual.
- ✓ La exposición o exhibición de gráficos o imágenes de contenido sexualmente explícito, no consentidas y que afecten a la integridad sexual.
- ✓ Bromas o proposiciones sexualmente explícitas que afecten a la integridad sexual.
- ✓ Preguntas o insinuaciones acerca de la vida privada de la persona, que afecten a su integridad sexual.
- ✓ Peticiones 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.

- ✓ Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación de un trabajador o trabajadora por razón de su sexo.

CONSECUENCIAS PARA LA VÍCTIMA, EMPRESA Y SOCIEDAD.

La víctima presenta básicamente secuelas de tipo personal: psíquicas, físicas y laborales:

- **Psíquicas:** Ansiedad con miedos y sensación constante de amenaza, inseguridad, vulnerabilidad que generan al mismo tiempo disminución de la autoestima, sentimientos de fracaso, frustración, indefensión, culpa, tristeza, miedo a relacionarse, llegando a afectar a su entorno personal y a sus relaciones sexuales, etc.
- **Físicas:** Problemas de salud funcionales y/o orgánicos (insomnio, taquicardias, cefaleas, migrañas, alteraciones digestivas, problemas cutáneos, etc.).
- **Laborales:** Desmotivación e insatisfacción, pérdida de perspectivas profesionales, asociación del trabajo con un ambiente hostil que ocasiona sufrimiento, aumento del absentismo, bajas laborales, cambios de trabajo, llegando incluso al abandono pudiendo generar una pérdida o disminución del poder adquisitivo.

En el trabajo hay fundamentalmente repercusiones económicas y de organización:

- Enrarecimiento del clima laboral que hace que el trabajo en equipo se resienta (falta de colaboración de la víctima, tensiones entre el resto del personal).
- Disminución del rendimiento laboral.
- Mayor siniestralidad.
- Pérdida del trabajo de la víctima por causa del absentismo.
- Pérdida de credibilidad que repercute tanto en la víctima como en la empresa.
- Gastos por incidencias judiciales y por sanciones económicas.
- Imagen negativa de la empresa si la víctima hace pública la situación.

En cuanto a las consecuencias sociales, el acoso sexual como tal, tiene diferentes repercusiones en la sociedad:

- Existen prejuicios muy arraigados que hacen que se juzgue a la víctima en lugar de al acosador.
- El acoso tiene repercusiones secundarias que afectan al entorno familiar, social y laboral de la víctima, etc.
- Tiene un coste económico para el sistema sanitario público, puesto que las consecuencias del acoso generan consultas, tratamientos y bajas médicas.
- Tanto el acoso sexual como por razón de sexo crea desconfianza en la capacidad y competencia de todas las mujeres para promocionar profesionalmente por su propia valía.

MEDIDAS PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.

Con el objetivo de prevenir, desalentar, evitar y sancionar los comportamientos de acoso sexual y por razón de sexo la Federación de Servicios a la Ciudadanía (FSC) de CCOO adoptará las siguientes medidas:

- **Se publicará este protocolo en la intranet** de la empresa y asimismo **se publicará en todos los medios de comunicación de que se dispongan**, de forma que todas las empleadas y empleados a los que afecte lo conozcan y sepan la intervención a seguir ante los casos de acoso.
- Recursos posibles:
 - De cara a la prevención e intervención ante el acoso sexual o por razón de sexo se utilizarán los recursos legales existentes y se dotarán de los recursos organizativos necesarios.

En consonancia con las normas, la FSC-CCOO garantizará que la víctima tenga facilidad para poder denunciar o informar de la situación por la que está pasando.

La FSC-CCOO velará para que las denuncias no se pierdan o se alarguen en el tiempo debido a la organización de la misma.

PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN INTERVENCIÓN ANTE EL ACOSO SEXUAL O EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.

El procedimiento de actuación ante una situación de acoso sexual o por razón de sexo será ágil y rápido, otorgará credibilidad y en todo momento protegerá la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas; asimismo, garantizará 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.

La responsabilidad en materia de acosos sexual es de la FSC-CCOO, por tanto, será responsabilidad de la misma poner en marcha el equipo de atención al acoso sexual o por razón de sexo,

Equipo de atención al acoso sexual o por razón de sexo (tiene carácter permanente).

El equipo de atención al acoso sexual o por razón de sexo estará compuesto por tres personas de la FSC-CCOO y otras dos pertenecientes a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras (RLT) firmante de este protocolo.

Todo el personal de la empresa conocerá la composición de este equipo.

Competencias y atribuciones del equipo de atención al acoso sexual o por razón de sexo

- a) Recibir todas las denuncias por acoso sexual o por razón de sexo.
- 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 FSC-CCOO de los medios necesarios y tendrá acceso a toda la información y documentación que pudiera tener relación con el caso. Toda la plantilla deberá colaborar con el equipo de atención cuando éste se lo requiera.
- c) Recomendar y gestionar ante la persona responsable de la Secretaría de Administración y Finanzas las medidas preventivas que estime convenientes.
- d) Elaborar un informe de conclusiones sobre el supuesto de acoso investigado, que incluirá los medios de prueba del caso, sus posibles agravantes o atenuantes, e instando, si es necesario, a la apertura de expediente 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 sexual o por razón de sexo.

- f) Velar por las garantías comprendidas en este protocolo.
- g) Cualesquiera otra que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo contemplado en el presente protocolo

El equipo de atención al acoso sexual o por razón de sexo, ante un caso concreto, delegará en una o uno de sus componentes (asesor o asesora confidencial), a elección 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 sexual o por razón de sexo e iniciar las actuaciones que sean precisas.
- Tendrá capacidad de representación de la víctima ante el equipo, siempre que ésta así lo determine.
- Efectuará las entrevistas con las personas afectadas, podrá recabar la intervención de expertos (agentes de igualdad, psicólogos, psicólogas, juristas,...), mantendrá las reuniones con las personas implicadas que estime oportunas y tendrá acceso a todas las dependencias del centro.
- Asistirá a la víctima durante todo el proceso de investigación, así como, en su caso, en la tramitación del procedimiento disciplinario posterior.
- Igualmente, prestará la asistencia necesaria posterior que, razonablemente, necesite la víctima, incluida la gestión ante la empresa de aquellas medidas que resulten convenientes adoptar.
- Reportar al equipo de atención el informe preliminar.
- Informar a la persona acosada de los derechos que le asisten y del protocolo existen.

Dadas las peculiaridades que presenta el acoso sexual o por razón de sexo, se plantea la posibilidad, siempre que la persona acosada así lo decida, de iniciar el proceso bien directamente mediante el tratamiento formal o bien, mediante la vía de la mediación en un tratamiento previo informal. Todo esto a merced de lo que decida la persona objeto de acoso sexual o por razón de sexo.

Método informal.

El tratamiento informal tiene como objeto buscar la solución del conflicto mediante una mediación entre las partes implicadas para obtener o lograr una solución satisfactoria. Debe realizarse rápida y confidencialmente. El objeto de este método es indagar en el conflicto buscando una solución negociada.

Este tratamiento informal se podrá iniciar mediante comunicación verbal al equipo de atención al acoso sexual o por razón de sexo o comunicándolo a través de un breve escrito a una dirección de correo electrónico creada para este tipo de situaciones y de cuya existencia todo el personal de la empresa deberá ser informado y tendrá conocimiento.

Esta comunicación –a la que no llamaremos denuncia por entender que la denuncia sería la que se realiza en el procedimiento formal- puede ser realizada tanto por la persona que se siente acosada, como por la RLT e incluso, por una tercera persona de confianza de la víctima.

El equipo de atención al acoso sexual o por razón de sexo, inmediatamente a tener conocimiento de un posible caso de acoso, lo pondrá en conocimiento ante la dirección de personal.

La víctima podrá elegir a una de las personas de ese equipo de atención para que dirija todo el procedimiento. Esta persona podrá tener reuniones con el presunto agresor, reclamar la intervención de una persona experta..., todo ello con la finalidad de conseguir la interrupción de acoso sexual o por razón de sexo y alcanzar una solución aceptada por ambas partes. Si la persona acosada no eligiera *motu proprio* a ninguna de las personas que componen el equipo de atención, será el propio equipo el que nombre las personas que realizarán las funciones descritas en este apartado.

Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo en todo momento la intimidad y dignidad de las personas afectadas.

En el plazo de 15 días, la persona que dirige el proceso valorará la consistencia de la información sobre el posible acoso del que podría resultar:

- 1- La conclusión del caso debido a las siguientes causas (entre otras):
 - A- La no existencia de tal acoso.
 - B- La adopción de las actuaciones que se estiman convenientes con aceptación por ambas partes, víctima y persona acosadora.
- 2- Todo lo recabado y las conclusiones obtenidas se remitirán al equipo de atención que será el que definitivamente realizará la valoración y conclusiones finales.
- 3- La no conclusión del caso debido a que la persona denunciante no queda satisfecha con la solución propuesta o la misma es incumplida por el agresor.

En este caso se da la posibilidad de presentar denuncia a través del método formal.

Método formal.

Cuando el procedimiento informal no sea el esperado, o sea inadecuado o inapropiado para la obtención de un buen resultado ante el problema, se dará paso al método formal.

También, la persona que se considera acosada sexualmente o por razón de sexo puede proceder directamente a este procedimiento sin recurrir al método informal si así lo desea.

En ambos casos, tanto si la vía informal no ha dado el resultado esperado como si la víctima recurre directamente al método formal, el procedimiento se iniciará con la presentación de una denuncia por escrito al equipo de atención al acoso sexual o por razón de sexo. Para ello se facilitará un modelo de denuncia en la empresa y una dirección de correo electrónico para su remisión.

Se garantizará, siempre que la denuncia se curse, un entorno confidencial y urgente, todo ello sin perjuicio de la utilización paralela o posterior de vías administrativas o judiciales.

También, en el caso de la utilización del método formal, podrán presentar la denuncia además de las figuras a que se refiere el párrafo anterior, la RLT y cualquier persona que tenga conocimiento de algún acto de acoso sexual o por razón de sexo.

Recibida la denuncia se procederá a informar a la dirección de recursos humanos y procederá a la apertura de expediente informativo, nombrando a una persona del equipo de atención como instructora, elegida por la persona acosada o por el propio equipo de atención en caso de que la víctima no nombrara a nadie. En el supuesto de que se haya iniciado por la vía informal y la persona acosada no esté de acuerdo con la solución propuesta, el equipo de atención nombrará a otro grupo de personas diferentes al que ha resuelto el caso informalmente para que se ocupe de dar curso a la misma. Este grupo cumplirá la misma proporción en representación que se indicaba para la composición del equipo de atención, formando parte del mismo una persona experta en género.

El expediente informador estará encaminado a comprobar y/o averiguar los hechos y no durará más de 15 días laborables, salvo que la investigación de los hechos obligue a alargar el plazo por un tiempo necesario.

Según la gravedad de los hechos, la persona que instruye el expediente informador podrá solicitar a la dirección de recursos humanos la adopción de medidas cautelares.

Durante la instrucción se dará trámite de audiencia a todas las personas afectadas así como a testigos, practicándose cuantas diligencias se estimen necesarias. La intervención de testigos tendrá un carácter estrictamente confidencial. Dicho trámite de audiencia incluirá, como mínimo, una entrevista privada con la presunta persona acosadora.

Una vez iniciada la investigación, 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.

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

Asimismo, si ésta lo considerase adecuado, se incorporará a la investigación y trabajará con la persona interlocutora una persona experta en igualdad.

Finalizada la instrucción, en el plazo de 5 días laborales, la persona instructora emitirá el informe 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. La persona instructora comunicará al equipo de atención al acoso sexual la decisión.

Corresponderá a la persona responsable de la Secretaría de Administración y Finanzas elevar al órgano pertinente según el caso la imposición de las medidas disciplinarias propuestas por la persona instructora.

La resolución adoptada será comunicada a la persona acosada, a la denunciante (en el caso de no ser la acosada) y a la persona denunciada.

Según el caso, el órgano pertinente coordinará el seguimiento de los actos de esta índole ocurridos en la FSC-CCOO a efecto de verificar la corrección de las circunstancias que hubieran contribuido o dado lugar en el pasado a tales situaciones de acoso.

En todo momento se respetará la decisión que sobre la situación decida la persona acosada, así como, también será ella quien decida si presenta o no denuncia de los hechos ocurridos ante las autoridades judiciales correspondientes.

Medidas cautelares.

En los casos de denuncias de acoso sexual o por razón de sexo, hasta el cierre del procedimiento y, siempre que existan indicios suficientes de la existencia del acoso, la persona instructora del expediente de investigación solicitará cautelarmente la separación de la víctima y la presunta persona acosadora, así como otras medidas cautelares (reordenación del tiempo de trabajo, cambio de oficina,...) que estime oportunas y proporcionadas a las circunstancias del caso.

Estas medidas, en ningún caso podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones laborales o salariales.

En los casos en que la medida cautelar sea el separar a la víctima de la persona agresora mediante un cambio de puesto de trabajo, será la víctima la que decida si el traslado lo realiza ella o la persona agresora y el departamento correspondiente facilitará en todo momento que el traslado de una u otra persona se realice lo más rápido posible.

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 hacia la persona que ha presentado la denuncia como hacia la persona denunciada. El equipo de atención al acoso sexual o por razón de sexo pondrá de forma expresa en conocimiento de todas las personas intervinientes la obligación de confidencialidad.

SANCIONES.

Queda expresamente prohibida cualquier acción o conducta de esta naturaleza siendo considerada falta laboral muy grave.

Como tal se impondrá la sanción que a cada ámbito de aplicación corresponda.

OTRAS DISPOSICIONES.

1. En el supuesto de resolución del expediente disciplinario con sanción que no conlleve el traslado forzoso o despido, se tomarán las medidas oportunas para que la persona agresora y la víctima no convivan en el mismo ambiente laboral, teniendo la víctima la opción de permanecer en su puesto de trabajo o la posibilidad de solicitar un traslado. Dicho traslado no debe suponer un detrimento o perjuicio de sus condiciones laborales.
2. Si se han producido represalias o ha habido perjuicios para la víctima durante el acoso y/o el procedimiento de investigación, ésta tendrá derecho a ser restituida en las condiciones que se encontraba antes del mismo.
3. El equipo de atención al acoso sexual supervisará la imposición y cumplimiento efectivo de las sanciones motivadas por supuestos de acoso sexual o por razón de sexo, para lo que será informada de tales extremos, conforme se apliquen por parte de la dirección.
4. Si el resultado del expediente es de sobreseimiento, pero con expresa declaración sobre la buena fe de la denuncia, la persona que denuncia podrá también solicitar el traslado de oficina o departamento, sin que suponga un detrimento en sus condiciones laborales.

5. Si por parte de la persona agresora se produjeran represalias o actos de discriminación sobre la persona denunciante, dichas conductas serán consideradas como falta laboral, incoándose el correspondiente expediente disciplinario.

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

- Efectuar una denuncia o atestiguar, ayudar o participar en una investigación sobre acoso sexual o por razón de sexo.
 - Oponerse a cualquier conducta que constituya acoso sexual o por razón de sexo contra sí mismo o a terceros.
 - Realizar una alegación o denuncia de buena fe, aún si después de la investigación no se ha podido constatar.
6. Las denuncias o alegaciones realizadas que se demuestren como intencionadamente deshonestas o dolosas, podrán ser constitutivas de actuación disciplinaria, sin perjuicio de las restantes acciones que en derecho pudieran corresponder.
 7. Tanto la FSC-CCOO, como la RLT y la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad deberán proporcionar información y asesoramiento a cuantas empleadas y empleados lo requieran sobre el tema objeto de este protocolo, así como de las posibles maneras de resolver las reclamaciones en materia de acoso sexual o por razón de sexo.
 8. Anualmente el equipo de atención efectuará un informe del conjunto de sus actuaciones que elevará a la dirección del centro y a la comisión de igualdad, allá donde exista. Dicho informe debe respetar el derecho a la intimidad y la confidencialidad de las personas acosadas.

DISPOSICIÓN FINAL

Este protocolo de acoso sexual o por razón de sexo, se anexa al Plan de Igualdad del personal asalariado que percibe su retribución por cuenta de la Comisión Ejecutiva Federal estatal de la FSC-CCOO y que fue firmado el 29 de marzo de 2011.