

TRANSABATTERS.L



PROTOCOLO PARA LA
PREVENCIÓN Y ACTUACION
FRENTE AL ACOSO
LABORAL, SEXUAL Y POR
RAZON DE SEXO

ÍNDICE

- 01 COMPROMISO Y OBJETIVO
- 02 MARCO NORMATIVO
- 03 AMBITO DE ACTUACION
- 04 CARACTERISTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO
- 05 VIGENCIA, SEGUIMIENTO Y REVISION
- 06 PUBLICIDAD





1. COMPROMISO Y OBJETIVO

CON EL PRESENTE PROTOCOLO, TRANS SABATER S.L MANIFIESTA SU TOLERANCIA CERO ANTE LA CONCURRENCIA EN TODA SU ORGANIZACION DE CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL O ACOSO POR RAZON DE SEXO

Al implementar este protocolo, Transsabater S.L reafirma su compromiso con la prevención y la gestión del acoso sexual y por razón de género en todas sus formas. Esta medida se comunica a todo el personal que colabora en la organización, ya sea interno o externo, incluyendo aquellos en formación, en prácticas no laborales o en labores de voluntariado, en caso de existir.

Además, Trans Sabater S.L se compromete a difundir este protocolo a las empresas a las que desplaza su personal y a aquellas de las que proviene el personal que trabaja en Trans Sabater S.L, con énfasis en la necesidad de su estricto cumplimiento.

El propósito de este protocolo es garantizar los derechos fundamentales de todas las personas vinculadas a la empresa y promover un entorno laboral propicio para el crecimiento y desarrollo de sus integrantes. Se rechaza categóricamente cualquier forma de violencia, acoso físico, sexual, psicológico o moral, abuso de autoridad laboral, y cualquier situación que genere un ambiente intimidante u ofensivo para los derechos individuales de los profesionales.

El protocolo se aplicará en casos de acoso laboral, acoso sexual o por razón de género que ocurran en los siguientes ámbitos:

1. En el entorno laboral, abarcando espacios públicos y privados utilizados como lugares de trabajo.
2. En áreas donde se remunere al trabajador, donde descanse o coma, así como en espacios con instalaciones sanitarias, de aseo y vestuarios.
3. Durante desplazamientos, viajes, eventos, actividades sociales o de formación relacionadas con el trabajo.
4. En comunicaciones laborales, incluyendo aquellas realizadas mediante tecnologías de la información y la comunicación (ciberacoso o acoso virtual).
5. En alojamientos facilitados por el empleador.

Cualquier forma de acoso será sancionada de acuerdo con lo estipulado en el Convenio Colectivo que regula las relaciones laborales en Transsabater S.L.

2 MARCO NORMATIVO

EL ACOSO UN ACTO PLURIOFENSIVO

En el presente protocolo, se ha tomado en consideración para el estudio del acoso sexual y/o por razón de sexo la normativa internacional, la europea y la estatal.

A nivel internacional, es de obligada referencia el Convenio número 111 de la OIT sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958; así como el Convenio número 190 sobre la violencia y el acoso, 2019, todavía pendiente de ratificación por España; la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y sus recomendaciones generales N° 19 y N° 35, y la plataforma de Acción de Beijing.

Desde el ámbito de la Unión Europea, y en lo que tiene que ver con el marco normativo en materia de acoso e igualdad de trato y prohibición de discriminación de género, además de la aplicación genérica de las Directivas expresamente referentes en igualdad de trato y no discriminación de género, cabe detenerse en este caso en particular en la Directiva 2002/73/CE, refundida posteriormente, en la Directiva 2006/54/CE, relativas ambas a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, que establecen que tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo constituyen manifestaciones discriminatorias a las que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro. Así mismo, cabe señalar el Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica (Convenio de Estambul), 2011.

A nivel estatal, además de las leyes que suponen la transposición en el ordenamiento interno de las mencionadas directivas, las cuales son, la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad (actual Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social) y la Ley 62/2002, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, ambas con incidencia real en el concepto de acoso al modificar 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 - en adelante E.T. - para referenciarlo expresamente como causa expresa de despido disciplinario, debe considerarse la Constitución Española - C.E. -, el propio E.T., la Ley 31/1995, de Prevención de riesgos laborales - en adelante, LPRL - así como la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres - en adelante LOI -; La Ley 36/2022, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social - en adelante, LRJS - y el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social - en adelante LISOS -. Todo ello sin perjuicio, además, de lo que se pueda establecer en los convenios colectivos y en los planes de igualdad que resulten de aplicación y de su posible compatibilidad con lo previsto en la Ley 10/1995, de 23 de noviembre del C.P.

Además de suponer la vulneración de derechos esenciales reconocidos en la C.E. como la dignidad profesional y personal (art. 10 CE) y la garantía de igualdad y prohibición de discriminación -acoso sexual y/o por razón de sexo- (art. 14 CE), son muchos otros los bienes jurídicos que pueden verse afectados en cada una de sus manifestaciones: la vida y la integridad física y moral (art. 15 C.E.), la intimidad, honor y la propia imagen (art. 18 C.E.), etc.

En el marco de la legislación ordinaria, cabe mencionar el derecho a la dignidad, a la intimidad, a la ocupación efectiva, a la no discriminación e integridad física y moral en los términos del art. 4.2 E.T., referido a derechos laborales; los deberes de las personas trabajadoras en el marco de la relación de trabajo del art. 5 E.T.; el derecho a la no discriminación en las relaciones laborales del art. 17 E.T., la inviolabilidad de la persona trabajadora en los términos del art. 18 E.T., la extinción voluntaria e indemnizada del contrato del art. 50 E.T. - en ocasiones única tutela de la víctima - y el art. 54 E.T., referente al despido disciplinario.

Deben considerarse, asimismo, el art. 14 LPRL y la obligación de garantizar la seguridad y la salud en el trabajo; la definición de acoso por razón de sexo y acoso sexual en el art. 7 LOI, la necesidad de abordar la tutela de ese acoso en los planes de igualdad - art. 46 LOI - y la obligación empresarial de articular un procedimiento o protocolo negociado con la representación de las personas trabajadoras a fin de prevenir, erradicar y evitar el acoso en la empresa - art. 48 LOI -. Esta obligación ha sido desarrollada recientemente por el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, cuyo art. 2.1 establece que todas las empresas comprendidas en el art. 1.2 del Estatuto de los Trabajadores, con independencia del número de personas trabajadoras en plantilla, "deben 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".

La interrelación entre LOI y LPRL queda patente en el Criterio Técnico 69/2009 de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, con el que se da por superado el Criterio Técnico 34/2003 y se refuerza la consideración del acoso como conducta a sancionar más allá del tipo referido en el art. 8.13 y el 8.13 bis LISOS - acoso sexual y acoso por razón de sexo, respectivamente -, así como en el más reciente Criterio Técnico 104/2021 sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Riesgos Psicosociales.

en el ámbito de la jurisdicción social, el art. 96 LRJS, relativo a la prueba de indicios y el art. 180.4 LRJS referente a las medidas cautelares resultan fundamentales para la tutela del acoso, y el art. 183 LRJS en lo que afecta especialmente a las indemnizaciones por daños y perjuicios.

Lo anterior sin perjuicio de la posible incidencia del derecho penal y en concreto del concepto de acoso del art. 172 ter CP y muy especialmente de la tipificación de acoso sexual del art. 184 CP.

Por último, cabe citar el Pacto de Estado contra la Violencia de Género que permite avanzar en el cumplimiento del Convenio de Estambul con el fin de lograr la erradicación de la violencia de género en todas sus formas.



3. ÁMBITO DE ACTUACIÓN

El protocolo resulta de aplicación a toda la plantilla de la empresa, independientemente del número de centros de trabajo, de la categoría profesional de las personas trabajadoras, de la forma y lugar de prestación de servicios y de la forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada o contratos en prácticas.

También resulta de aplicación a las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquéllas que realizan voluntariado. De igual modo, será de aplicación a las personas que presten sus servicios a través de contratos de puesta a disposición. El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral que se produzcan durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- b) en los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso digital, virtual o ciberacoso);
- e) en el alojamiento proporcionado por la persona empleadora;
- f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

4. CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO

Con el propósito de cumplir con el compromiso inicial de este protocolo y siguiendo los términos mencionados hasta ahora, la empresa TRANSSABATER S.L ha implementado un procedimiento de prevención y acción contra el acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, así como cualquier otra conducta que vaya en contra de la libertad sexual y la integridad moral. Este protocolo ha sido negociado y acordado por la comisión negociadora del plan de igualdad, con la intención de establecer un mecanismo integral y efectivo para abordar cualquier comportamiento contrario a la libertad sexual y la integridad moral. Para lograrlo, este protocolo combina tres tipos de medidas establecidas en el apartado 7 del Anexo del RD 901/2020, del 13 de octubre:

- Medidas preventivas, que incluyen una declaración de principios y la identificación de conductas que podrían constituir acoso sexual, acoso por razón de sexo o contrarias a la libertad sexual y la integridad moral.
 - Medidas proactivas o procedimentales para gestionar denuncias o reclamaciones que puedan surgir, así como medidas cautelares y correctivas aplicables.
 - Identificación de medidas reactivas según lo acordado, incluyendo el régimen disciplinario correspondiente.
-

A. POLÍTICA DE INTOLERANCIA HACIA EL ACOSO SEXUAL, INCLUIDO EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y EN EL ÁMBITO DIGITAL, ASÍ COMO CUALQUIER CONDUCTA CONTRARIA A LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL.

La empresa TRANSSABATER S.L formaliza la siguiente declaración de principios, en el sentido de subrayar cómo deben ser las relaciones entre el personal de empresa y las conductas que no resultan tolerables en la organización.

El presente protocolo resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso sexual, acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital, además de cualesquiera otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral que puedan manifestarse en TRANSSABATER S.L.

TRANSSABATER S.L al implantar este procedimiento, asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de las mencionadas conductas en el seno de su organización.

El acoso es, por definición, un acto pluriofensivo que afecta a varios intereses jurídicos entre los que destaca la dignidad de la persona trabajadora como positivización del derecho a la vida y a la integridad física, psíquica y moral. La afectación a la dignidad, con todo, no impide que un acto de estas características pueda generar igualmente un daño a otros intereses jurídicos distintos tales como, la igualdad y la prohibición de discriminación, el honor, la propia imagen, la intimidad, la salud etc. pero aun y con ello será siempre por definición contrario a la dignidad. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo genera siempre una afectación a la dignidad de quien lo sufre y es constitutivo de discriminación por razón de sexo.

En el ámbito de TRANSSABATER S.L no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de cualquiera de las manifestaciones de acoso referidas, esto es, acoso sexual o acoso por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones ni tampoco cualquier otro comportamiento contrario a la libertad sexual y la integridad moral. La empresa sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente y/o tolere. Todo el personal de la empresa tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todas las personas que conformamos TRANSSABATER S.L, así como de aquellas que presten servicios en ella. En especial, se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la integridad, dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.

No obstante lo anterior, en caso de estar sufriendo cualquiera de estas conductas o de tener conocimiento de las mismas, cualquier persona trabajadora dispondrá de la posibilidad de, mediante denuncia o reclamación, activar este protocolo como procedimiento interno, confidencial y rápido en aras a la erradicación de la conducta y reparación de sus efectos.

Instruido el correspondiente expediente informativo, de confirmarse la concurrencia de cualquiera de las conductas referidas, TRANSSABATER S.L sancionará a quien corresponda, comprometiéndose a usar todo su poder de dirección y sancionador para garantizar un entorno de trabajo adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo y libre de violencia sexual y de conductas discriminatorias sexistas.

B. DEFINICIÓN Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

2.1 Identificación de conductas

Definición y conductas constitutivas de acoso sexual

De acuerdo con el art. 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de un protocolo, 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.

Todo acoso sexual se considerará discriminatorio.

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.

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual las conductas que se describen a continuación:

Conductas verbales:

Ejemplos de conductas verbales constitutivas de acoso sexual son, entre otros, y analizados en cada caso en particular, supuestos de insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual; flirteos ofensivos; comentarios insinuantes, indirectos o comentarios obscenos; llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

Conductas no verbales:

Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos; cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.

Comportamientos físicos:

Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo e innecesario.

Acoso sexual “quid pro quo” o chantaje sexual:

Entre los comportamientos constitutivos de acoso sexual puede diferenciarse el acoso sexual “quid pro quo” o chantaje sexual que consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, su sujeto activo será aquel que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

Acoso sexual ambiental

En este tipo de acoso sexual la persona acosadora crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Puede ser realizado por cualquier miembro de la empresa, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo.

Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

Definición de 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.

Todo acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio.

Para apreciar que efectivamente en una realidad concreta concurre una situación calificable de acoso por razón de sexo, se requiere la concurrencia de una serie de elementos conformadores de un común denominador, entre los que destacan:

Hostigamiento, entendiéndose como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.

Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibido subjetivamente por esta como tal.

Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.

Que no se trate de un hecho aislado.

El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujeres o por circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar a ellas (embarazo, maternidad, lactancia natural); o que tienen que ver con las funciones reproductivas y de cuidados que a consecuencia de la discriminación social se les presumen inherentes a ellas. En este sentido, el acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, por ejemplo, un trabajador hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o dependientes.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

El acoso por razón de sexo puede llevarlo a cabo tanto superiores jerárquicos, como compañeros o compañeras o inferiores jerárquicos, tiene como causa los estereotipos y roles de género y, habitualmente, tiene por objeto despreciar a las personas de un sexo por la mera pertenencia al mismo, especialmente a las mujeres, minusvalorar sus capacidades, sus competencias técnicas y destrezas.

Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo:

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente o limitativo, las que siguen son una serie de conductas concretas que, cumpliendo los requisitos puestos de manifiesto en el punto anterior, podrían llegar a constituir acoso por razón de sexo en el trabajo de producirse de manera reiterada.

Ataques con medidas organizativas:

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 o muy inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.

Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.

Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.

Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la persona acosada.

anipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.

Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

Actuaciones que pretenden aislar a su destinataria:

Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros/as (aislamiento).

Ignorar la presencia de la persona.

No dirigir la palabra a la persona.

Restringir a compañeras/os la posibilidad de hablar con la persona.

No permitir que la persona se exprese.

Evitar todo contacto visual con la persona.

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 y/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.

C.

VIOLENCIA EN EL ÁMBITO DIGITAL

Cuando las conductas a las que se refiere este Protocolo se produzcan utilizando las tecnologías de la información y la comunicación, a través de internet, el teléfono y las redes sociales (no es necesario que persona agresora y víctima tengan un contacto físico presencial), estaremos ante conductas de violencia digital o ciberviolencia.

La Estrategia Estatal para combatir las violencias machistas 2022-2025, a partir de las recomendaciones del primer informe de evaluación del Grupo de Expertas en la Lucha contra la Violencia contra la Mujer y la Violencia Doméstica (GREVIO) de noviembre de 2021, recoge que han de tenerse en cuenta tres dimensiones específicas de la violencia digital: el acoso en línea y facilitado por la tecnología, el acoso sexual en línea y la dimensión digital de la violencia psicológica, cada una con las siguientes implicaciones:

Acoso en línea y facilitado por la tecnología					
Amenaza (sexual, económica, física o psicológica)	Daño a la reputación	Seguimiento y recopilación de información privada (spyware) (1)	Suplantación de identidad	Solicitud de sexo	Acoso con cómplices para aislarla

Acoso sexual en línea				
Amenaza o difusión no consentida de imágenes o videos (porno venganza)	Toma, producción o captación no consentida de imágenes o videos íntimos (2)	Explotación, coacción y amenazas (sexting, sextorsión, amenaza de violación, doxing (3), outing (4)	Bullying sexualizado (5)	Ciberflashing (6)

Dimensión digital de la violencia psicológica					
Todas las formas tienen un impacto psicológico	Actos individuales no tipificados como delito al combinarse con la mentalidad de masa y repetición	Discurso de odio sexista	Intimidación, amenaza a las víctimas o a su familia, insultos, vergüenza y difamación	Incitación al suicidio o a la autolesión	Abuso económico (7)

D.

CONDUCTAS DELICTIVAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL

El art.12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual establece que todas las empresas deben promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo.

A los efectos de este protocolo, es necesario matizar que cuando los indicios de la conducta denunciada sean constitutivos de delito, la empresa adoptará inmediatamente las medidas cautelares necesarias para proteger a la víctima de la persona agresora y dará traslado urgente al Ministerio Fiscal.

Entre las conductas delictivas aquí relevantes conviene diferenciar entre las contrarias a la integridad moral y las que lo son a la libertad sexual.

Por lo que se refiere a lo primero, delitos contra la integridad moral hay que estar al art.173 del Código Penal, que tipifica que: “El que infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral, será castigado con pena de prisión de seis meses a dos años....Con la misma pena serán castigados los que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcional y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima....Las mismas penas se impondrán a quienes se dirijan a otra persona con expresiones, comportamientos o proposiciones de carácter sexual que creen a la víctima una situación objetivamente humillante, hostil o intimidatoria, sin llegar a constituir otros delitos de mayor gravedad”.

Por lo que tiene que ver con lo segundo, esto es, delitos contra la libertad sexual, del Título VIII del Código Penal, hay que diferenciar entre:

CAPÍTULO I. De las agresiones sexuales (art.178, art.179, art.180).

CAPÍTULO II. De las agresiones sexuales a menores de dieciséis años (art.181, art.182, art.183, art.183 bis).

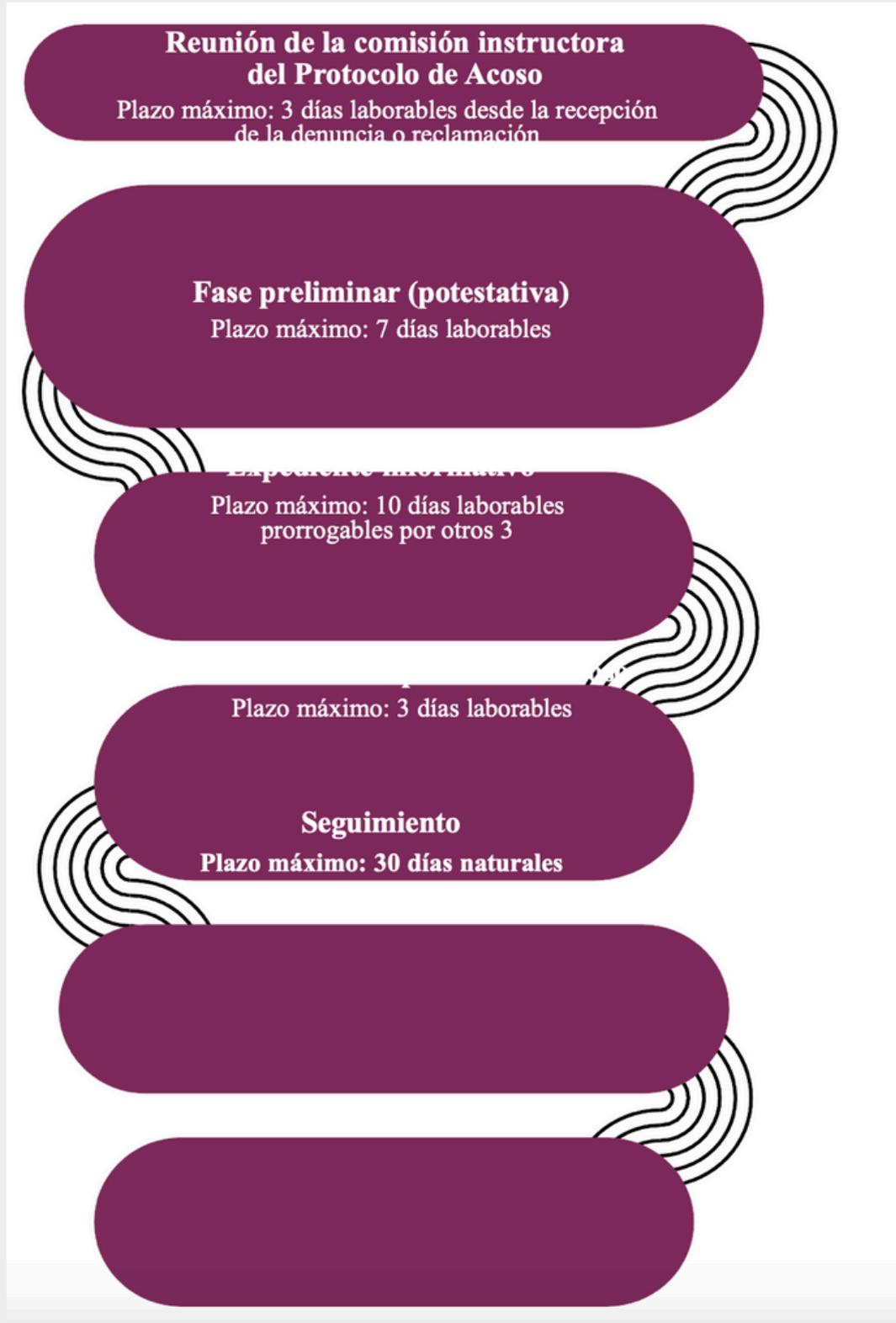
CAPÍTULO III. Del acoso sexual, (art.184).

CAPÍTULO IV. De los delitos de exhibicionismo y provocación sexual (art.185, art.186).

CAPÍTULO V. De los delitos relativos a la prostitución y a la explotación sexual y corrupción de menores (art.187, art.188; art.189; art.189 bis; art.189 ter).

La descripción de los tipos delictivos se encuentra recogida en el Anexo I de este Protocolo.

5.PROCEDIMIENTO DE ACTUACION



PRINCIPIOS QUE RIGEN EL PROCEDIMIENTO

El procedimiento de actuación frente a situaciones de Acoso, se informa y asienta sobre los siguientes principios:

Principio de Celeridad - manifestación del derecho a que el procedimiento se realice de forma urgente y con unos plazos ciertos de resolución.

Principio de Confidencialidad - permitiendo garantizar tanto la reserva necesaria e impedir cualquier tipo de represalia o reacción por parte de la persona denunciada como asegurar el desarrollo de un proceso tramitado con la necesaria transparencia y objetividad.

Principio de protección de la intimidad - garantía del derecho de la víctima y de todas las personas que participen en el procedimiento a que se respete su derecho a la intimidad.

Principio de protección de la dignidad - el procedimiento respetará en todo momento la dignidad de la víctima y de todas las personas que participen en el procedimiento. En particular se garantizará la seguridad de la víctima estableciendo, en su caso, las medidas cautelares precisas.

Principio de indemnidad - garantizando la protección de las personas que participen en el procedimiento como denunciantes o prestando testimonio, en particular de la víctima, contra cualquier represalia o medida punitiva directa o indirecta, salvo que la denuncia sea falsa o se preste un falso testimonio.

Principios de seguridad jurídica - no se tramitará el procedimiento al margen de lo dispuesto en las normas que lo regulan y amparan (legislación vigente, convenio colectivo, Código Ético de TRANSABATER SL y el presente Protocolo).

Derecho de defensa y a la presunción de inocencia de las personas implicadas.

Principio de veracidad - las denuncias en este ámbito deberán regirse siempre por la buena fe de la persona denunciante, sin que resulten admisibles aquellas que sean falsas o dolosamente busquen perjudicar a la persona denunciada o a la empresa.

Principio de Imparcialidad e independencia - obligación de las personas que participen en la instrucción y/o resolución del procedimiento de actuar con imparcialidad, cualquiera que sea la identidad o categoría de la víctima o de la persona acusada y la correlativa obligación de la Empresa de garantizar que no se producirán injerencias por su parte que comprometan o restrinjan estos principios.

Principio de Unidad de acción y economía procedimental - existiendo en TRANSABATER SL un Canal Ético y una Unidad de Cumplimiento Normativo, gestora del mismo, el procedimiento para la gestión del Acoso aprovechará, siempre que sea posible, dichos recursos.

PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

En todo lo que no se oponga al presente Protocolo, resultarán de aplicación a los expedientes que se tramiten lo dispuesto, en su caso, en el Código Ético de TRANS SABATER SL.

El Comité de Seguimiento del Plan de Igualdad de Oportunidades (en adelante CSPI), con el apoyo de la Unidad de Cumplimiento Normativo (en adelante UCN) y, en particular, de la Dirección de la UCN (en adelante DUCN), constituye el órgano competente para la tramitación de las denuncias. El CSPI designará, de entre sus componentes, preferentemente de entre los representantes de las Trabajadoras y Trabajadores, a la persona o personas que instruirán los expedientes (en adelante órgano instructor).

El CSPI y el órgano instructor podrán recabar el auxilio de cualquier departamento de TRANS SABATER SL, en particular tendrán el soporte de la Asesoría Jurídica durante todas las fases del procedimiento. La relación de las personas que forman parte del CSPI, la UCN y la DUCN se encontrará publicada en la intranet de TRANS SABATER SL.

Si la denuncia se dirige contra algún miembro del CSPI, de la UCN o de la DUCN éste deberá abstenerse de participar tanto en la tramitación del procedimiento como en su resolución. Los plazos establecidos por días en el presente procedimiento se entienden referidos a días laborables, recogidos en el calendario laboral del centro de trabajo de la víctima.

INICIO DEL PROCEDIMIENTO

El procedimiento se iniciará mediante denuncia, realizada bien por la víctima bien por un tercero conocedor de la situación de Acoso, remitida al Canal de Denuncias de Acoso en la web de TRANS SABATER S.L. Junto a los requisitos que, para la admisión de denuncias, se establecen en el artículo 39 del Código y los requisitos de obligada cumplimentación en el Canal Ético de TRANS SABATER SL, la denuncia, además de respetar los criterios de veracidad y proporcionalidad, deberá contener al menos los siguientes datos:

- Identificación de la víctima y de la persona acosadora.
- Identificación, en su caso, de las personas testigos del acoso.
- Descripción detallada y lo más precisa posible de los hechos, actos o incidentes que dan lugar a la denuncia.

Adicionalmente, en el contenido de la denuncia, se podrá especificar si la víctima únicamente quiere relacionarse con el órgano instructor del procedimiento y, en su caso, su preferencia porque sea una persona de su mismo sexo.

TRAMITACIÓN

Las denuncias, conforme a lo dispuesto en el Código Ético, serán recibidas por la Dirección de la Unidad de Cumplimiento Normativo (en adelante DUCN) quien acusará recibo y comunicará a la persona denunciante la correcta recepción de su petición, así como el número de identificación de la misma. En su caso, podrá requerir a la persona que haya efectuado la comunicación que la aclare o complemente. La DUCN tras un primer análisis de los datos conocidos sobre el caso, en el plazo improrrogable de 2 días desde la recepción de la denuncia, acordará:

- **No admitir a trámite dicha denuncia**, por no cumplir con las condiciones exigidas, o por resultar evidente que lo planteado no pertenece al ámbito de este protocolo. La resolución de inadmisión o archivo deberá ser motivada y se incluirá en el informe mensual que, conforme a lo dispuesto en el artículo 6.3, debe remitir al CSPI.

- **Iniciar la tramitación** del caso según lo previsto en este protocolo. Iniciada la tramitación, la DUCN asignará la misma al órgano instructor previamente designado por la CSPI. En el caso de que el CSPI no haya designado previamente al órgano instructor o exista causa de abstención en el mismo, La DUCN remitirá directamente la denuncia a la presidencia de la CSPI para que, con el exclusivo fin de designar al órgano instructor, convoque una reunión de la misma. Dicha reunión deberá tener lugar en un plazo máximo de tres días a contar desde el siguiente a la comunicación realizada por la DUCN.

En su caso, si no lo hubiera hecho la DUCN, el órgano instructor podrá adoptar las medidas cautelares que considere oportunas en función de las circunstancias personales y laborales que concurren, con el fin de tanto de evitar de inmediato que la presunta situación de acoso se mantenga como de paliar las consecuencias de la ya cometida. Al órgano instructor se le conceden facultades suficientes para dirigirse a cualquier empleado/a de TRANS SABATER SL, con independencia de su nivel jerárquico y ubicación geográfica, con el objeto de obtener la información necesaria para la resolución del conflicto. El órgano instructor comprobará la veracidad, exactitud de la información contenida en la comunicación y, en particular, de la conducta denunciada, todo ello con pleno respeto a los derechos de los afectados. El órgano instructor iniciará de manera inmediata un expediente informativo para el esclarecimiento de la denuncia y de los hechos acaecidos.

Durante el mismo se dará audiencia a todos los intervinientes, mediante las entrevistas necesarias con la víctima y/o persona denunciante, así como con el presunto agresor y en su caso con los demás trabajadores del centro de trabajo, con los supervisores jerárquicos, o terceros que pudieran aportar información relevante, y se realizarán las actuaciones pertinentes con el fin de obtener un mejor conocimiento de los hechos objeto de instrucción y para averiguar la veracidad de los mismos, garantizando la confidencialidad y la agilidad en el trámite. El expediente deberá tramitarse en un plazo máximo de 20 días, desde que el órgano instructor haya tenido conocimiento de la existencia de la denuncia. No obstante, y por causas excepcionales, entre otras la complejidad del asunto, la dispersión geográfica de las personas implicadas, la dificultad objetiva para realizar determinadas pruebas solicitadas, así como la comparecencia de los testigos e implicados, el órgano instructor podrá prorrogar el plazo de instrucción del expediente informativo por otros 10 días laborables como máximo. Cualquier otra prórroga de estos plazos precisará autorización expresa por parte del CSPI. Se dará por finalizada la fase de tramitación con la elaboración, por el órgano instructor, de un informe sobre el supuesto de acoso investigado, en que indicará las conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes o atenuantes observadas. Se considerarán circunstancias agravantes las siguientes: · La reincidencia en la conducta de acoso. · La subordinación de la víctima respecto a la persona agresora. · La especial vulnerabilidad de la víctima como consecuencia de su precariedad laboral y/o contractual, edad, discapacidad, etc... Este informe se remitirá a la CSPI para la resolución del procedimiento.

RESOLUCIÓN:

El pleno del CSPI valorará el informe emitido por el órgano instructor y adoptará una resolución sobre el expediente en la que deberá determinar si considera acreditada o no la existencia del acoso. Si la CSPI considera que no ha existido una conducta discriminatoria procederá al sobreseimiento de la denuncia. Si se considera probado el acoso, el CSPI elevará a la dirección una resolución con sus conclusiones y propondrá a la misma una calificación de los hechos.

Si el procedimiento concluye con la determinación de que los hechos analizados constituyen un supuesto de acoso y por tanto falta laboral muy grave, conforme a lo dispuesto en el Convenio colectivo, el CSPI propondrá a la dirección la apertura de un expediente contradictorio. A dicho expediente se incorporará toda la información obtenida por el órgano instructor y la resolución del CSPI. En caso de resolución del expediente con sanción que no conlleve el despido de la persona acosadora, la empresa tomará las medidas oportunas para que el/la culpable y la víctima no convivan en el mismo ámbito laboral dando la prioridad a la víctima sobre un posible cambio voluntario de puesto, que en ningún caso podrá suponer menoscabo para la víctima o una mejora para el/la culpable.

En aquellos supuestos en los que el CSPI considere que los hechos denunciados no alcanzan la consideración de infracción muy grave por no poseer todos los elementos que determinan la existencia de discriminación a pesar de contener alguna de las conductas descritas en este protocolo, podrá proponer a la dirección que adopte medidas que garanticen la dignidad de la víctima y que imposibiliten la reiteración de dichas actitudes.

Entre las medidas a proponer, sin ánimo de exhaustividad y con respeto a lo dispuesto en la legislación vigente y en el convenio colectivo, el CSPI podrá proponer alguna de las siguientes: amonestación verbal a la persona acosadora, separación física entre la víctima y la persona denunciada incluyendo, en su caso, el cambio de proyecto.

En el caso de que la propuesta del CSPI proponga el archivo o sobreseimiento por considerar acreditado que las denuncias, alegaciones o declaraciones de terceros, han sido manifiestamente falsas, intencionadamente no honestas o dolosas, o con la intención de perjudicar a la persona denunciada o a la empresa, podrán ser constitutivas de actuación disciplinaria, sin perjuicio de las restantes acciones que en derecho pudiesen corresponder.

6. VIGENCIA, SEGUIMIENTO Y REVISIÓN.

El periodo de vigencia o duración del protocolo, así como los plazos para su revisión, serán los determinados en el plan de igualdad en el que se integre, en los términos previstos en el art.9 del RD 901/2020, de 13 de octubre.

Así mismo, se estará a lo dispuesto en este mismo artículo para el seguimiento y evaluación del protocolo que forme parte del plan de igualdad. En defecto de plan de igualdad, el periodo de duración será el acordado con la representación legal de las personas trabajadoras si la hubiera, si bien, es recomendable que no sea superior a cuatro años y que se revise en los siguientes supuestos:

1. En cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de reorientar el cumplimiento de sus objetivos de prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo u otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo.
2. Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
3. En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa y ante cualquier incidencia que modifica de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo u organización.
4. Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación o determine la falta de adecuación del protocolo a los requisitos legales o reglamentarios.
5. Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario.

7. PUBLICIDAD

Para prevenir y evitar las situaciones de violencia y de acoso hasta ahora descritas, la empresa deberá comunicar la adopción del protocolo a todas las personas que prestan servicios en la organización, a través del correo electrónico, publicándolo además en la web, en la intranet, en el tablón de anuncios, por escrito o cualquier otro medio que sirva para dar a conocer tanto su existencia como su contenido, con especial hincapié en publicitar y facilitar los canales de denuncia adecuados.

De esa forma la empresa hace público su compromiso de no tolerar en su organización actuación alguna que pueda ser constitutiva de acoso sexual o por razón de sexo, ni de otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral, por lo que ante cualquier conducta susceptible de ser entendida como tal, se adoptarán todas las medidas que resulten pertinentes.

La empresa actuará ante cualquier denuncia o reclamación presentada, activando la resolución de la cuestión según el protocolo de forma inmediata. La persona trabajadora que considere que ha sido o está siendo acosada, o sufriendo conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral, podrá activar el procedimiento interno que se diseña en el presente protocolo.

La empresa se compromete a garantizar y mantener la máxima confidencialidad de todas las actuaciones que se produzcan conforme lo señalado en este procedimiento.

El inicio de estas actuaciones no afecta al derecho de las personas implicadas a solicitar las actuaciones administrativas o de cualquier tipo que se estimen adecuadas.

Tampoco a su derecho a la tutela judicial efectiva en los términos del art.24 de la Constitución Española. La empresa actuará también cuando se detecten o denuncien acciones hostiles, aunque no resulten estrictamente constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo u otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral, para atajarlas y prevenir su posible repetición y reiteración en el tiempo, o en su caso, y de entender que concurren indicios de delito, dar traslado al Ministerio Fiscal.

