

1. Introducción.

El presente protocolo será de aplicación a toda la plantilla de Citelum Ibérica S.A. y tiene por objeto establecer un método para la solución rápida y ágil de las reclamaciones relativas a todas las modalidades de **acoso sexual y/o por razón de sexo**, con las debidas garantías, procedimientos imparciales y tomando en consideración las normas relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y derechos en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

1.1. Justificación y normativa aplicable.

- La Constitución Española reconoce como derechos fundamentales de los españoles la dignidad de la persona (artículo 10), así como la integridad física y moral sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a torturas ni a penas o tratos inhumanos o degradantes (artículo 15), y el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (artículo 18); y encomienda al tiempo a los poderes públicos, en el artículo 40.2, el velar por la seguridad e higiene en el trabajo.
- La Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, en la reforma operada mediante Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio incluye el acoso laboral en el Título VII que trata "De las torturas y otros delitos contra la integridad moral".
- El Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores en sus artículos 4.2, 18, 20.3, 39, 50.1 y 96 enuncia sus derechos formulando las bases que regulan el respeto a su dignidad e intimidad.
- La Ley Orgánica 3/2007 del 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, establece que todas las organizaciones laborales, incluidas las Administraciones Públicas, deben promocionar la mejora de las condiciones de trabajo de su personal, elevando su seguridad y salud laboral, no sólo velando por la prevención y protección frente a riesgos que puedan ocasionar menoscabo o daño físico, sino también frente a riesgos que puedan originar deterioro en su salud psíquica.
- Resolución del Parlamento Europeo sobre el acoso moral en el lugar de trabajo (2001/2339), que entre otras cosas, recomienda a los poderes públicos de cada país la necesidad de poner en práctica políticas de prevención eficaces y definir procedimientos adecuados para solucionar los problemas que ocasiona.

1.2. Principio de actuación.

Con el fin de asegurar que toda la plantilla disfruten de un entorno de trabajo en el que la dignidad de la persona sea respetada y su salud no se vea afectada, la empresa declara que rechaza todo tipo de acoso sexual y/o por razón de sexo, en todas sus formas y modalidades, sin atender a quién sea la persona acosada ni cual sea su rango jerárquico. Y manifiesta su compromiso respecto al establecimiento de una cultura organizativa de normas y valores contra dicha violencia, manifestando como principio básico el derecho de las personas trabajadoras a recibir un trato respetuoso y digno.

Para hacer efectivo dicho rechazo y el compromiso de actuación que debe llevar aparejado, será también importante que la empresa, se dote de los procedimientos y recursos que permitan prevenir, detectar y erradicar las conductas que supongan un acoso sexual y/o por razón de sexo en el trabajo y, en el caso de que ocurran tales supuestos, adoptar las medidas correctoras y de protección a las víctimas.

El presente protocolo será aplicable al personal propio de la empresa por lo que quedan exentos, por tanto, las empresas clientes, proveedoras y terceras que tengan alguna relación con la plantilla de la empresa por causa laboral. En dicho caso, las posibles quejas recibidas se tramitarán vía Coordinación de Actividades Empresariales.

Si durante el proceso de tratamiento de una activación del presente protocolo alguna de las partes decidiera abandonarlo y tramitarlo por vía judicial, la investigación quedará paralizada a instancias de la resolución judicial. La empresa adoptará las medidas que considere necesarias para garantizar la seguridad e integridad de las personas implicadas mientras no se produzca la resolución judicial.

1.3. Comunicación.

La empresa garantizará el conocimiento de este Protocolo a toda la plantilla mediante su difusión inicial (vía correo electrónico y/o entrega en papel), su acceso permanente (intranet corporativa y tablón de anuncios) y la redifusión periódica según se hagan modificaciones del mismo o sucedan circunstancias que así lo aconsejen. La empresa informará previamente a la RLT para contar con su participación.

1.4. Formación.

La empresa facilitará formación específica de acoso sexual y/o por razón de sexo a las personas que integran el Comité de investigación.

Durante la difusión de este protocolo, la empresa impartirá formación de acoso sexual y/o por razón de sexo (nivel básico) a toda la plantilla con carácter obligatorio y a las nuevas incorporaciones se les formará sobre dicho protocolo como parte de la formación inicial dentro del plan de acogida.

2. Definiciones.

ACOSO SEXUAL

Viene definido en el Art. 7.1º de la L.O. 3/2007 de 23 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres como "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". El segundo párrafo del mencionado precepto declara "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".

Asimismo, el acoso debe ser ponderado objetivamente como capaz de crear un ambiente o clima de trabajo odioso, ingrato o incómodo. Pueden ser sujetos de la conducta descrita cualquier persona relacionada con la víctima por causa del trabajo y/o la realizada prevaliéndose de una situación de superioridad.

En el anexo III se incluye una relación de conductas «típicas» de acoso sexual, a los efectos de una mayor clarificación de este fenómeno.

Tipos de acoso sexual

Se distinguen dos tipos básicos de acoso sexual, en función de que exista o no un elemento de chantaje en el mismo: el acoso *quid pro quo* y el que crea un ambiente de trabajo hostil.

Acoso *quid pro quo*

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, et.

Acoso que crea un ambiente de trabajo hostil

Este tipo de acoso sexual «crea un ambiente de trabajo humillante, hostil o amenazador para la persona acosada» y puede incluir de forma independiente o conjunta las siguientes conductas:

- Contacto físico no deseado: tocamientos innecesarios, palmadas, pellizcos, roces con el cuerpo, agresión sexual, violación, etc.
- Conducta verbal de naturaleza sexual: insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para la actividad sexual, insistencia para tener encuentros fuera del trabajo, flirteos ofensivos, comentarios obscenos, etc.
- Conducta no verbal de naturaleza sexual: exhibición de fotografías y/o vídeos sugestivos y/o pornográficos, miradas impúdicas, silbidos o gestos obscenos, etc.

Otro acoso de carácter discriminatorio:

También se entiende como acoso discriminatorio cualquier comportamiento realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, y orientación sexual o enfermedad, cuando se produzcan dentro del ámbito empresarial, con el fin de atentar contra la dignidad de las personas creando un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

3. Procedimiento de actuación.

Este procedimiento interno permitirá al personal de la empresa contar con un protocolo en el caso de que se produzca una situación de acoso sexual y/o por razón de sexo, permitiendo solucionar el conflicto de forma autónoma, cercana, rápida, imparcial y eficaz.

Este procedimiento da cabida a todos los componentes de la organización; es participado, conocido y compartido por toda la plantilla, recoge un compromiso claro de actuación frente a la violencia sexual y propone acciones efectivas para llevarlo a cabo.

3.1.- Desarrollo y aplicación del procedimiento.

1.- Fase de Denuncia.

El procedimiento se iniciará a instancia y consentimiento de la persona afectada una vez cumplimentado el modelo de Parte de acoso (incluido en anexo II) y enviado por correo electrónico a canaletico@citelum.es. No se iniciarán actuaciones sin que quede constancia documental (envío como archivo adjunto por correo adjunto del parte de acoso cumplimentado y firmado).

En caso de ser recibido un parte de acoso por alguien diferente a las figuras anteriores, se deberá derivar dicho parte al correo de Comité de investigación indicado anteriormente.

Ante la recepción de un parte de acoso sexual dicho comité se encargará del procedimiento de denuncia de acoso sexual y/o por razón de sexo. Harán un primer tratamiento del caso. Cuando se vaya a poner en marcha el procedimiento, la primera acción es comunicarlo a la persona afectada, solicitar su aprobación y notificar la denuncia a la empresa, que desde ese momento tendrá conocimiento fehaciente de la situación.

Con la puesta en conocimiento de la situación de acoso, se iniciará de forma automática un procedimiento previo, cuyo objetivo es resolver el problema de forma inmediata. En esta fase del procedimiento la persona que instruya el expediente se entrevistará con las partes con la finalidad de esclarecer los hechos y alcanzar una solución aceptada por ambas. En el caso de que no se llegue a un acuerdo en el plazo de 2 días naturales desde la activación del Protocolo, o alguna de las partes no quiera hacer uso del procedimiento previo, se dará lugar necesariamente a la investigación del caso.

La comisión de investigación propondrá a la dirección de la empresa las medidas cautelares que considere convenientes para proteger a las partes afectadas y evitar el riesgo potencial mientras dure el proceso (por ejemplo: cambios de puesto de trabajo provisionales aunque puedan ser de una categoría inferior, etc.).

Cualquier persona que se vea involucrada en la activación del caso de acoso sexual no podrá formar parte de la gestión del presente procedimiento como miembro de la comisión de investigación.

2.- Fase de investigación.

Tramitado el Parte de acoso y recibido por la Comisión de investigación se practicarán todas las pruebas necesarias a fin de investigar acerca de los hechos y conductas denunciadas.

Para la realización de la investigación será necesario entrevistar a las partes implicadas por separado, así como a las personas que hayan presenciado las situaciones denunciadas que se consideren necesarios. Las partes podrán estar acompañadas por la RLT o una persona de confianza, externa a la empresa y que no sea representante legal quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso.

La fase de investigación no excederá de 4 días naturales desde que de la Comisión de Investigación recepcione la denuncia.

3.- Fase de resolución.

Al término de la fase de investigación, se emitirá un **informe** que debe incluir, como mínimo, la siguiente información:

- Antecedentes del caso, denuncia y circunstancias de la misma.
- Medidas cautelares aplicadas.
- Actuaciones realizadas en la fase de investigación (testimonios, pruebas, etc.).
- Conclusiones.
- Medidas propuestas.

Una vez, la Dirección apruebe las medidas de solución, se decidirá junto a la Comisión de investigación su planificación e implantación. El plazo para la resolución de la empresa será, como máximo, de 10 días naturales desde la recepción del informe de resolución.

En el caso de que del informe emitido resulte:

- que se concluya que existen indicios racionales de una posible situación de acoso sexual y/o por razón de sexo: se aplicarán las medidas correctoras convenientes derivadas del informe de resolución y la dirección podrá incoar el expediente disciplinario suponiendo una sanción de falta grave, muy grave o incluso el despido disciplinario.
- que se concluya que no existen indicios de una posible existencia de acoso sexual y/o por razón de sexo pero se evidencie una situación de conflicto o de riesgo psicosocial: se aplicarán las medidas correctoras convenientes derivadas del informe de resolución.
- que los datos aportados o los testimonios son falsos: la dirección podrá incoar el correspondiente expediente disciplinario suponiendo una falta grave o muy grave con las sanciones que el convenio de aplicación o el estatuto de los trabajadores estipule.
- que la denuncia se ha hecho de mala fe: la dirección podrá incoar el expediente disciplinario suponiendo una sanción de falta muy grave o incluso el despido disciplinario tal y como se estipule en el convenio de aplicación o el estatuto de los trabajadores.

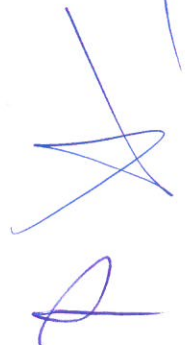
La dirección de la empresa deberá realizar un seguimiento de las medidas adoptadas, así como cumplir con la

obligación de garantizar la salvaguarda del principio de no discriminación y de supervisión de posibles represalias contra cualquier persona que haya participado en el procedimiento en condición de denunciante, víctima, testigos y/o informadores.

4. Garantías del procedimiento.

Respecto a las garantías que se cumplen en el presente procedimiento deben señalarse las siguientes:

- **Respeto y protección a las personas:** se procederá con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones o diligencias serán realizadas con la mayor prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo.
- **Confidencialidad:** 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 o en proceso de investigación.
- **Diligencia:** La investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.
- **Contradicción:** El procedimiento garantiza una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todos los intervinientes han de buscar de buena fe la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.
- **Restitución de las víctimas:** Si el acoso realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, la empresa deberá restituirla en las condiciones más próximas posibles a su situación laboral de origen, con acuerdo de la víctima y dentro de las posibilidades organizativas.
- **Protección de la salud de las víctimas:** la empresa adoptará las medidas que estime pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la salud de las personas afectadas.
- **Prohibición de represalias:** se prohíben expresamente las represalias contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o participen en una investigación sobre acoso, siempre que se haya actuado de buena fe.



ANEXO I

Comisión de Investigación

1. Composición

Actuarán en la instrucción de este procedimiento, por parte de la empresa, el/la agente de Igualdad; y por parte de la representación sindical, la persona responsable de igualdad designada por la Comisión de Igualdad.

- En la designación de estas personas se garantiza la distancia personal, afectiva y orgánica ellas y las personas implicadas en el procedimiento.

2. Régimen de funcionamiento de la Comisión de Investigación.

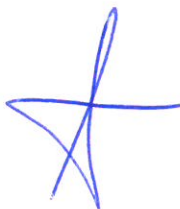
Se regirá en su funcionamiento por:

- La normativa legal y convencional española en materia de acoso sexual que resulte de aplicación.
- Las Directivas de la Unión Europea en materia de acoso sexual que resulten de aplicación.
- Las disposiciones recogidas en el presente protocolo.
- Las normas de funcionamiento que acuerde el Comité.

3. Informes de conclusiones/recomendaciones

El informe de conclusiones y recomendaciones debe incluir, como mínimo, la siguiente información:

- Composición del grupo/Comisión de Investigación.
- Antecedentes del caso, denuncia y circunstancias de la misma.
- Actuaciones previas: Valoración e informe inicial del caso.
- Actuaciones (testimonios; pruebas).
- Conclusiones.
- Medidas propuestas.



ANEXO II

Modelo de Parte de acoso sexual y/o por razón de sexo

Datos de la persona denunciante:

Nombre:

DNI:

Puesto de trabajo en la empresa:

Descripción de los hechos:

Documentación complementaria:

Por medio de este escrito solicito y apruebo la activación del protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo de la empresa Citelum Ibérica S.A.

Fecha y firma de la persona solicitante:

En muestra de conformidad de la recepción de este modelo, uno de los miembros del Comité Ético responderá a su correo electrónico una vez recibido.



ANEXO III**Listado de referencia de conductas que podrían ser consideradas como acoso sexual.**

La NTP 507. Acoso sexual en el trabajo, indica que, son elementos a destacar, la naturaleza claramente sexual de la conducta de acoso, el que tal conducta no es deseada por la víctima, el tratarse de un comportamiento molesto, la ausencia de reciprocidad y la imposición de la conducta. De una manera más descriptiva, el manual de procedimiento de Rubinstein ofrece algunos ejemplos de esta categoría:

El **contacto físico no deseado** (conducta física de naturaleza sexual) puede ser variado e ir desde tocamientos innecesarios, palmaditas o pellizquitos o roces con el cuerpo de otro empleado hasta el intento de violación y la coacción para las relaciones sexuales. Una buena parte de estas conductas equivaldrían a un delito penal si tuviera lugar en la calle entre desconocidos y algunas de ellas están ya tipificadas como delito por la legislación española.

La **conducta verbal de naturaleza sexual** puede incluir insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual; insistencia para una actividad social fuera del lugar de trabajo después que se haya puesto en claro que dicha insistencia es molesta; flirteos ofensivos; comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos.

En la **conducta no verbal de naturaleza sexual** quedarían incluidas la exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o materiales escritos, miradas impúdicas, silbidos o hacer ciertos gestos.

Uno de los aspectos problemáticos del acoso sexual reside en aquellos supuestos en que las conductas indeseadas no llegan a una acción violenta del primer tipo, sino que consisten en insinuaciones, propuestas, manifestaciones verbales que también agreden al trabajador afectado pero que lo hacen más desde una perspectiva psíquica que física, ya que las acciones violentas tienen una clara cobertura penal.

Una segunda cuestión de importancia es deslindar las conductas de acoso de las conductas de cortejo. En este sentido existen diferencias claras entre el flirteo y el comportamiento romántico y el acoso sexual. Lo que hace distintos a unos comportamientos de otros es que la conducta en cuestión tenga una buena acogida por la persona a la que se dirige. La atención sexual es acoso sexual cuando se convierte en desagradable. Por ello, a cada persona le corresponde determinar el comportamiento que aprueba o tolera, y de parte de quien. Es esto lo que imposibilita el hacer una relación de conductas vejatorias que deban ser prohibidas.

Por tanto, la determinación de qué comportamientos resultan o no molestos es algo que depende del receptor de las conductas, siendo en este punto irrelevante la intencionalidad del emisor de las conductas. Si se dependiera de la intencionalidad del autor, la víctima se vería obligada a aceptar y tolerar todo tipo de conducta ofensiva en los casos en que su autor no lo hiciera con intención de perjudicarla.

