



**SERVICIOS ARGA
VALDIZARBE S.L.**



PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Servicios Arga Valdizarbe / Arga Izarbeibarko Zerbitzuak, S.L.

Nafarroako  Gobierno
Gobernua de Navarra

SUBVENCIONA INSTITUTO NAVARRO PARA LA IGUALDAD
NAFARROAKO BERDINTASUN INSTITUTUAK LAGUNDUTA



MANCOMUNIDAD DE VALDIZARBE
IZARBEIBARKO MANKOMUNITATEA

Asesoramiento técnico
y redacción

 **ndara**
IGUALDAD, EMPODERAMIENTO
Y AUTODEFENSA FEMINISTA

- 1 - Política: Declaración de principios
- 2 - Ámbito de aplicación
- 3 - Normativa aplicable
- 4 - Objetivos
- 5 - Definición de conceptos
 - a) Acoso sexual
 - b) Acoso por razón de sexo
 - c) Formas de acoso
 - Acoso de intercambio o chantaje sexual (quid pro quo)
 - Acoso ambiental
- 6 - Medidas de prevención
 - a) Sensibilización, información y formación
 - b) Modelos de gestión en la organización
- 7 - Medidas de actuación
 - 7.1 - Reclamación ante la Asesoría Confidencial
 - 7.2 - Secuencia de actuación
 - 7.3 - Resolución del caso
 - a) Procedimiento informal
 - b) Procedimiento formal
- 8 - Tipificación de faltas y sanciones
- 9 - Política de divulgación
- 10 - Evaluación y seguimiento
- 11 – Anexos
 - Anexo 1 – Modelo cuestionario para la plantilla
 - Anexo 2 – Nombramiento Asesoría Confidencial
 - Anexo 3 – Modelo de denuncia formal

1. Política: Declaración de principios



**SERVICIOS ARGA
VALDIZARBE S.L.**

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo, como expresiones de violencia que se pueden manifestar en el ámbito laboral, constituyen dos de las situaciones más graves de discriminación por razón de género y son, además, manifestaciones de las relaciones de poder, basadas en los roles que tradicionalmente se han atribuido a las personas en función de su sexo.

Servicios Arga Valdizarbe / Arga Izarbeibarko Zerbitzuak, S.L. asume que las actitudes de acoso sexual y acoso por razón de sexo, implican un atentado contra los derechos fundamentales como la dignidad, la igualdad, la integridad física y moral, la libertad sexual y el derecho al trabajo y a la seguridad y salud en el trabajo de todas las personas de la plantilla, derechos garantizados en la Constitución Española, en la normativa de la Unión Europea, en el Estatuto de los Trabajadores y en la normativa autonómica.

Por tanto, con el objetivo de fomentar y mantener un entorno laboral digno para todas las personas de esta plantilla, Servicios Arga Valdizarbe / Arga Izarbeibarko Zerbitzuak, S.L. no tolerará situaciones de esta índole, comprometiéndose a crear, mantener y proteger con todas las medidas a su alcance, un entorno laboral donde se respete la dignidad y la libertad sexual de cada integrante de la organización y sancionando duramente las conductas que constituyen el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Es responsabilidad de todas las personas de Servicios Arga Valdizarbe / Arga Izarbeibarko Zerbitzuak, S.L. asegurar que se cumpla este compromiso y, en caso de que ocurran este tipo de actitudes y comportamientos, se facilitará ayuda a la persona que lo sufra, se evitará que la situación se repita y se sancionará en función de las circunstancias de cada caso.

En Servicios Arga Valdizarbe / Arga Izarbeibarko Zerbitzuak, S.L. nos comprometemos a regular, por medio del presente Protocolo, un procedimiento de actuación para resolver las reclamaciones y denuncias presentadas sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo, que se aplique con las debidas garantías. Con este fin, la Dirección de Servicios Arga Valdizarbe / Arga Izarbeibarko Zerbitzuak, S.L. nombrará una comisión garante de todo este proceso, cuyas funciones se detallarán en el Procedimiento de Actuación del presente protocolo: la Asesoría Confidencial, formada por la persona o personas mediadoras en casos de acoso sexual o acoso por razón de sexo. Las personas integrantes de esta comisión, tienen / recibirán formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres. Su identidad se dará a conocer a todo el personal de la empresa, así como la forma en que se podrá contactar con ella/s.

Cualquier trabajador o trabajadora, o la representación de los trabajadores y trabajadoras o cualquier otra persona que tenga conocimiento de situaciones de acoso, puede plantear una queja o denuncia relativa a acoso sexual o acoso por razón de sexo con arreglo al procedimiento que se regula en el presente protocolo.

Las medidas preventivas y el Protocolo concretarán estos objetivos y serán revisados con una periodicidad de un año.

En GARES-PUENTE LA REINA a 04 de MARZO de 2020

Firmado por

SABINA GARCÍA OLMEDA
(Representante de la dirección de la organización)
Con cargo PRESIDENTA

EDUARDO FERNÁNDEZ JIMÉNEZ
(Representante de la plantilla)
Con cargo DELEGADO DE PERSONAL

La redacción del presente Protocolo Contra el Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo se enmarca en el desarrollo del Plan de Igualdad de la empresa Servicios Arga Valdizarbe / Arga Izarbeibarko Zerbitzuak, S.L., medidas 9 y 10 dentro del eje PERSONAS.

La empresa firmante del Protocolo tiene la obligación de garantizar la seguridad y salud laboral de toda persona que preste servicios en los lugares de trabajo, por lo que debe asegurar la existencia de ambientes de trabajo exentos de riesgos para la salud. En consecuencia, el Protocolo se aplicará a toda persona que preste servicios en la empresa, incluidos los cargos políticos que forman parte de la Junta General de Mancomunidad de Valdizarbe como máximos responsables de Servicios Arga Valdizarbe/Arga Izarbeibarko Zerbitzuak, S.L., el personal directivo, el personal de contrata o subcontratas y/o personal de ETTs y personas trabajadoras autónomas relacionadas con la empresa.

Para ello, la empresa Servicios Arga Valdizarbe / Arga Izarbeibarko Zerbitzuak, S.L. informará a todo el personal presente en su(s) centro(s) de trabajo –sea personal propio o procedente de otras empresas–, así como a las empresas a las que desplazan su propio personal sobre la política existente de tolerancia cero hacia el acoso sexual y acoso por razón de sexo, y sobre la existencia del protocolo de actuación.

En la medida en que la empresa no tenga en un supuesto determinado capacidad de aplicar el protocolo, debido a que el sujeto del presunto acoso queda fuera de su poder de dirección, aquella se deberá dirigir a la empresa competente al objeto de que solucione el problema y, en su caso, sancione a la persona responsable, con advertencia de que de no hacerlo, la relación mercantil que une a ambas empresas podrá extinguirse.

3 – Normativa aplicable

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI), establece que:

- tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo son actos o conductas discriminatorias (art. 7.3);
- las empresas están obligadas a “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”;
- “con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación” (art. 48.1 LOI);
- la representación de los trabajadores y trabajadoras debe contribuir a prevenir este tipo de acoso en el trabajo: mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo, informando a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos (art.48.2 LOI).

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales:

Tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo son riesgos laborales, de carácter psicosocial, que pueden afectar a la seguridad y salud de quienes los padecen. En ese sentido, las empresas están obligadas a adoptar cuantas medidas sean necesarias para proteger la seguridad y salud en el trabajo de trabajadoras y trabajadores (art. 14).

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores:

En cuanto a las personas trabajadoras que llevan a cabo el acoso sexual o el acoso por razón de sexo, ambos tipos de acosos constituyen incumplimientos contractuales que pueden dar lugar, incluso, al despido disciplinario de quien los comete (art. 54).

LISOS (Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social):

El incumplimiento de este precepto está tipificado como Infracción Muy Grave (art. 8) y puede ser sancionado con multas de entre 6.251 y 187.515 euros.

Con el fin de proteger la dignidad de las personas que integran la organización y mantener un ambiente laboral respetuoso se establecen los siguientes objetivos:

- Establecer las pautas de actuación en casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Informar, formar y sensibilizar a todo el personal en materia de acoso sexual y por razón de sexo.
- Establecer las medidas preventivas necesarias con el fin de evitar que se produzcan situaciones de acoso.
- Garantizar los derechos de trato justo y confidencialidad de las personas afectadas.

5 – Definición de conceptos

a) Acoso sexual

Es 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” (art. 7.1 LOI).

La finalidad inmediata del acoso sexual consiste en obtener algún tipo de satisfacción sexual, pero el objetivo final es manifestar el poder de una persona sobre otra, habitualmente del hombre sobre la mujer, perpetuando, de esta forma, las estructuras de poder que existen todavía en nuestra sociedad.

Las conductas constitutivas de acoso sexual pueden ser calificadas como GRAVES o MUY GRAVES. A continuación se exponen algunos EJEMPLOS de acoso sexual:

- a) El condicionamiento del acceso al empleo, de una condición de empleo o del mantenimiento del empleo, a la aceptación, por la víctima de un favor de contenido sexual, aunque la amenaza explícita o implícita en ese condicionamiento no se llegue a cumplir de forma efectiva (chantaje sexual).
- b) Contacto físico indeseado (tocamientos, roces, abrazos, palmaditas, pellizcos...).
- c) Llamadas telefónicas, enviar cartas, mensajes o fotografías u otros materiales de carácter sexual ofensivo sobre cuestiones de índole sexual.
- d) Presionar o coaccionar para mantener relaciones sexuales.
- e) Amenazas de represalias tras negarse a acceder a alguna de las insinuaciones o peticiones sexuales.
- f) Cualquier tipo de agresión sexual de las tipificadas en el Código Penal.

- g) La adopción de represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan a cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismas o frente a terceras personas.
- h) Realizar gestos, sonidos o movimientos obscenos reiteradamente.
- i) Hacer preguntas sobre la vida sexual.
- j) Invitar o pedir reiteradamente citas cuando se ha expresado una negativa.
- k) Acercamientos excesivos reiterados.
- l) Dificultar el movimiento de una persona buscando contacto físico.
- m) Arrinconar, buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
- n) Hacer insinuaciones sexuales.
- o) Hacer comentarios o valoraciones continuos sobre el aspecto físico o la apariencia de la persona, su condición u orientación sexual.
- p) Pedir abiertamente relaciones sexuales sin presión.
- q) Difundir rumores con connotación sexual o sobre la vida sexual de una persona.
- r) Observación clandestina o encubierta de personas en lugares reservados, tales como baños o vestuarios.
- s) Uso de imágenes en el lugar de trabajo y/o en los equipos de trabajo (exponer contenidos degradantes desde el punto de vista sexual, sugestivos o pornográficos).
- t) Contar chistes o decir piropos de contenido sexual de forma reiterada.
- u) Hablar reiteradamente sobre las propias habilidades o capacidades sexuales.
- v) Mirar con fijación o lascivamente el cuerpo de alguna persona de forma reiterada.

b) 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” (art. 7.2 LOI).

El acoso por razón de sexo pueden llevarlo a cabo tanto superiores jerárquicos, como compañeros o compañeras o inferiores jerárquicos, tiene como causa los estereotipos de género y, habitualmente, tienen por objeto despreciar a las personas de un sexo por la mera pertenencia al mismo, minusvalorar sus capacidades, sus competencias técnicas y destrezas. La finalidad suele ser el intento de mantener una situación de poder de un sexo sobre el otro y el de desterrar del ámbito laboral a las personas pertenecientes a uno de los sexos.

Entre otros comportamientos, pueden constituir conductas de acoso por razón de sexo las que se exponen a continuación. Estas conductas son rechazables en todo caso y son, en su inmensa mayoría, conductas MUY GRAVES.

- a) Las descalificaciones públicas y/o privadas y reiteradas sobre la persona y su trabajo, sus capacidades, sus competencias técnicas, sus destrezas... por razón de su sexo.
- b) La utilización de expresiones sexistas, denigrantes, que impliquen la minusvaloración de esas capacidades, competencias, destrezas... (tales como: “mujer tenías que ser”, “solo vales para fregar”, “mujer a tus tareas” ...).
- c) Ignorar aportaciones, comentarios o acciones según el sexo de la persona que los realiza (excluir, no tomar en serio).
- d) Negarse a acatar órdenes o seguir instrucciones procedentes de superiores jerárquicos que son mujeres.
- e) Asignar a una persona un puesto de trabajo o funciones de responsabilidad inferior a su capacidad, a causa de su sexo.
- f) Sabotear su trabajo o impedir deliberadamente el acceso a los medios adecuados para realizarlo (información, documentación, equipamiento...).
- g) Tratar a las personas como si fueran menores de edad, como si fuesen personas dependientes, como si fueran personas intelectualmente inferiores... (con la forma de hablar, de tratarla...), por razón de su sexo.
- h) Impartir órdenes vejatorias que tenga su causa en el sexo de la persona.
- i) Las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua.
- j) Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo.
- k) Denegar permisos a los cuales tiene derecho una persona, de forma arbitraria y por razón de su sexo.
- l) Utilizar humor sexista.
- m) Conductas discriminatorias por razón del sexo.
- n) Llegar a la fuerza física para mostrar la superioridad de un sexo sobre otro.

c) Formas de acoso

- Acoso de intercambio o chantaje sexual (quid pro quo)

Este tipo de acoso se produce cuando la persona acosada es forzada a elegir entre someterse a los requerimientos de la persona que acosa, o perder ciertos beneficios o condiciones en el trabajo como por ejemplo las posibilidades de promocionar, el acceso a la formación, el aumento salarial, la posibilidad de traslado, etc.

Implica abuso de autoridad, por lo que quienes acosan tienen la posibilidad de actuar sobre las condiciones laborales de la persona acosada. Por tanto, se consideran personas activas de este tipo de acoso quienes tengan poder para decidir sobre la relación laboral, es decir, aquella persona jerárquicamente superior a quien sufre acoso. Por ello, se denomina también "acoso vertical".

- Acoso ambiental

Todo comportamiento de naturaleza sexual que, como consecuencia, produce un ambiente que intimida, humilla o resulta desfavorable y agresivo para quien lo sufre se considera acoso ambiental.

En este tipo de acoso, no es determinante la jerarquía en el puesto de trabajo, es muy común que se produzca entre compañeros, compañeras o personas relacionadas con la organización que no forman parte de ella. Se denomina también "acoso horizontal".

6 – Medidas de prevención

Servicios Arga Valdizarbe / Arga Izarbeibarko Zerbitzuak, S.L., de acuerdo con el enfoque preventivo del Protocolo, desarrollará las siguientes medidas orientadas a evitar que surjan casos de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

a) Sensibilización, información y formación

Con el fin de que toda la plantilla conozca la posición de la organización con respecto al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, y de trasladar exactamente toda la información a la organización, Servicios Arga Valdizarbe / Arga Izarbeibarko Zerbitzuak, S.L. se compromete a realizar acciones de sensibilización, información y formación. Para ello:

- Informará oficialmente de su compromiso a través del correo electrónico y de una circular que se colgará en el tablón de anuncios.
- Hará llegar a todas las personas de la plantilla el Protocolo de prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual y de acoso por razón de sexo en el trabajo.
- Organizará sesiones de formación para la presentación del Protocolo en la que se explicarán detalladamente todos los contenidos a la plantilla.
- Formará a las personas que estén involucradas en el Protocolo, es decir, a las personas que compongan la Comisión o Asesoría Confidencial.

La formación incluirá, como mínimo, los siguientes aspectos:

- La identificación de las conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Los efectos que producen en la salud de las víctimas y en la organización.
- La prohibición de realizar actos y conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Régimen disciplinario en los supuestos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Procedimiento de actuación previsto en el Protocolo.

b) Modelos de gestión en la organización

Servicios Arga Valdizarbe / Arga Izarbeibarko Zerbitzuak, S.L. utilizará su modelo de gestión con el objetivo de prevenir y evitar la aparición de conductas de acoso sexual o de acoso por razón de sexo. Para ello, realizará las siguientes actuaciones:

- Evaluará los posibles riesgos existentes en los puestos de trabajo y recogerá los datos obtenidos en la Evaluación de Riesgos de la empresa.
- Incluirá el Protocolo contra el Acoso Sexual y por Razón de Sexo en el procedimiento de acogida para las nuevas incorporaciones a la plantilla, haciendo entrega del mismo junto a la evaluación de riesgos de su puesto de trabajo.
- Informará a todas las personas que se incorporen a la plantilla de los contenidos generales del Protocolo, de las personas responsables del mismo y del procedimiento general de actuación.
- Distribuirá un cuestionario entre la plantilla* para recoger aquellas actitudes y comportamientos que consideran ofensivos, humillantes, degradantes, molestos, intimidatorios u hostiles, relacionados con situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo.
- Organizará la información recopilada con el fin de que quede reflejada en el Protocolo.
- Realizará el seguimiento de los posibles casos de acoso sexual o por razón de sexo detectados.

*Anexo 1: Modelo de cuestionario para la plantilla

7 – Medidas de actuación

7.1 - Reclamación ante la Asesoría Confidencial

Cualquier trabajador o trabajadora, o la representación de los trabajadores y trabajadoras o cualquier otra persona que tenga conocimiento de situaciones de acoso, pueden plantear una queja o denuncia relativa a acoso sexual o acoso por razón de sexo con arreglo al procedimiento que a continuación se regula, ante el órgano, persona o personas competentes designadas a tal efecto.

Una vez determinada la persona o personas receptoras de las denuncias que podrá denominarse Asesoría Confidencial o Comisión frente al Acoso Sexual y al Acoso por Razón de Sexo, su identidad se dará a conocer a todo el personal de la empresa, así como la forma en que se podrá contactar con ella/s. Es decir, el protocolo deberá identificar quienes son las personas que forman la Asesoría Confidencial y el puesto que ocupan en la organización.

La Comisión frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo o Asesoría Confidencial*:

Esta Comisión, designada por la dirección, estará formada al menos por dos personas: una que represente a la dirección y otra que represente a la plantilla. Se procurará que sean preferentemente mujeres o una mujer y un hombre y cuenten con formación previa en cuestiones de igualdad. En caso contrario se le procurarán medios o instrumentos, así como tiempo dentro de la jornada de trabajo, para adquirir dicha formación.

*Anexo 2: Nombramiento Asesoría Confidencial

Sus funciones serán:

- Desarrollar las medidas de prevención y el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Realizar el seguimiento de la puesta en funcionamiento del Protocolo.
- Conocer e informarse de todos los casos de acoso que se hayan producido en la organización.
- Evaluar, con carácter anual, el desarrollo de las medidas de Prevención y del Protocolo de actuación.
- Recibir las denuncias que se produzcan, relacionadas con acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Informar sobre las diferentes vías de resolver el caso de acoso y los medios disponibles tanto dentro como fuera de la organización.
- Mediar en caso de que se opte por una solución directa del caso, poniendo en conocimiento de quien acosa que su conducta está molestando y está siendo interpretada como acoso. Asimismo, solicitará que cese este comportamiento y realizará el seguimiento para comprobar que esta conducta ha cesado.
- Acompañar y asesorar a quien ha sufrido acoso para asegurar que el proceso se realiza de forma correcta, según lo establecido en el Protocolo, y no se toman represalias al respecto.
- Seguir todos los pasos establecidos en el Protocolo para resolver el caso y llegar a una solución.
- Garantizar que todas las quejas o denuncias sean tramitadas de forma rigurosa y rápida, respetando el principio de confidencialidad.
- Garantizar que no existan represalias contra la persona que presente la queja o denuncia, ni contra el resto de personas que estén involucradas en el proceso.

7.2 - Secuencia de actuación:

1. Dirigirse a la Asesoría Confidencial para comunicar, de forma oral o escrita, la situación de acoso que está sufriendo. La Asesoría iniciará el procedimiento informal, cuya resolución deberá producirse en el plazo de siete días.
2. Cuando las actuaciones denunciadas sean constitutivas de acoso, así como en el supuesto de que la persona denunciante no quede satisfecha con la solución alcanzada en el procedimiento informal, podrá plantear una denuncia formal con la finalidad de dilucidar las eventuales responsabilidades disciplinarias de la persona denunciada. La denuncia se realizará por escrito a la Asesoría Confidencial, quien valorará la denuncia, y si encuentra indicios suficientes, actuará de oficio investigando la situación denunciada. Plazo máximo: diez días laborables para la investigación y un mes para la resolución final del caso.
3. La Asesoría comunicará de forma confidencial la situación a la dirección de la empresa para que esta, en su caso, adopte medidas cautelares. También informará a la Comisión de Igualdad.
4. Acudir, cuando los anteriores cauces hayan fracasado, a la reclamación administrativa realizada a través de la Inspección de Trabajo cuyo papel es dar cauce a las denuncias, siempre y cuando se haya producido una infracción administrativa; también puede acudir a la vía judicial interponiendo una demanda o una querrela.

7.3 - Resolución del caso

a) Procedimiento informal

En los supuestos en que las actuaciones o conductas tengan carácter sexista, pero no son constitutivas de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, la queja podrá presentarse de forma verbal o escrita ante la Asesoría Confidencial. Ésta iniciará un procedimiento confidencial y rápido de confirmación de la veracidad de la queja.

Una vez comprobada la existencia de indicios que doten de veracidad a la queja presentada, entrará en contacto de forma confidencial con la persona contra la que se ha presentado la queja, sola o en compañía de la presunta víctima, a elección de esta. Le comunicará la existencia de una queja sobre su conducta que, de ser cierta y reiterarse o persistir en el tiempo, podría llegar a calificarse como acoso sexual o acoso por razón de sexo. Así mismo, le trasladará las consecuencias o sanciones disciplinarias que ello podría acarrearle.

En este procedimiento informal de solución, la Asesoría Confidencial se limitará exclusivamente a transmitir la queja y a informar sobre las eventuales responsabilidades disciplinarias en las que puede incurrir de persistir en su conducta.

El procedimiento se desarrollará en un plazo máximo de siete días laborables, contados a partir de la presentación de la queja. Tras este plazo, se dará por finalizado el proceso.

Del resultado del procedimiento informal, la Asesoría Confidencial dará conocimiento a la dirección de la empresa, a la representación del personal y a la Comisión de Igualdad.

Si la Asesoría Confidencial estimase que la conducta sobre la que se plantea la queja puede ser calificada como acoso sexual o acoso por razón de sexo, informará a la presunta víctima sobre la necesidad de presentar una denuncia por escrito para dar comienzo al procedimiento formal.

b) Procedimiento formal

La queja o denuncia formal se presentará si la vía informal no ha funcionado o si los hechos han sido tan graves que la vía informal no es suficiente.

En este caso, la persona que ha sufrido acoso deberá recurrir directamente a la Asesoría Confidencial y efectuar una denuncia que deberá contener datos muy concretos*. La Asesoría o la persona mediadora le comunicará a la persona denunciante sus derechos y sus deberes.

Tras recibir la queja o denuncia formal, la mediadora comunicará por escrito a la supuesta persona acosadora que hay una denuncia o queja hacia ella y que será objeto de una investigación, comunicándole a su vez sus derechos y deberes.

Los plazos máximos estimados por la organización para iniciar el proceso de investigación, salvo casos excepcionales que requieran de una dilatación del periodo, será de tres días hábiles desde que se presenta la queja o denuncia; siendo aproximadamente un mes el plazo máximo para tramitar todo el expediente, informar a las partes y solucionar el caso de acoso mediante sanciones si fuera el caso.

Durante el proceso, tanto la persona acosada como la persona que presuntamente ha realizado el acoso tendrán el derecho a:

- una investigación imparcial de los hechos
- que se entreviste a testigos con carácter privado y nunca en presencia de ninguna de las partes
- la plena información sobre el punto en el que se halla el proceso
- la total confidencialidad en el trato de la información y de los informes realizados al respecto.

*Ver Anexo 2: Modelo de denuncia formal

Procedimiento de investigación y aplicación de medidas

- Una vez recibida la denuncia formal, la Asesoría Confidencial comenzará el proceso de investigación.
- Este será el momento de recopilar pruebas y realizar entrevistas tanto a las personas implicadas directamente, como a las que hayan sido posibles testigos.
- En el plazo máximo de diez días laborables contados a partir de la presentación de la denuncia, la Asesoría Confidencial elaborará y aprobará un informe sobre el caso investigado, con las conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes observadas y procederá, en su caso, a proponer las medidas disciplinarias oportunas. Dicho informe se trasladará a la dirección de la empresa y a la Comisión de Igualdad.
- Tomadas todas las decisiones por parte de la Comisión, se comunicará por escrito a la persona denunciante y a la persona denunciada su resolución, la cual puede ser recurrida si así se considerase necesario por una o ambas partes, lo que implicaría comenzar el proceso de investigación de nuevo.
- Si se acepta la decisión de la Comisión se procederá a ejecutar las sanciones establecidas y a realizar un seguimiento continuo de las personas implicadas para evitar posibles represalias.

La investigación se llevará a cabo bajo las siguientes pautas:

- Mientras se desarrolle la investigación, se evitará en la medida de lo posible el contacto entre la persona que presenta la queja o denuncia y la persona denunciada.
- La investigación tendrá una duración determinada y definida que no excederá de diez días laborables a menos que el caso concreto lo requiera.

8 - Tipificación de faltas y sanciones

Para la calificación de las faltas y para la imposición de sanciones, se estará a lo previsto en el convenio colectivo. Si no existiese convenio colectivo, este Protocolo proporciona una clasificación de los actos o conductas atendiendo a la gravedad de las mismas, siempre teniendo en cuenta que son faltas graves o muy graves.

Ejemplos posibles que podrían ser clasificados, según establezca la empresa, de la siguiente manera:

TIPO DE FALTA	TIPO DE ACOSO		EJEMPLOS
Grave	Acoso sexual grave	Verbal	<ul style="list-style-type: none"> • Decir piropos. • Difundir rumores sobre la vida sexual de una persona. • Hablar sobre las propias habilidades / capacidades sexuales. • Hacer chistes y bromas sexuales ofensivas. • Hacer comentarios groseros sobre el cuerpo o la apariencia física. • Hacer comentarios sexuales. • Pedir citas. • Preguntar o explicar fantasías, preferencias sexuales. • Preguntar sobre la vida sexual.
		No verbal	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar gestos obscenos. • Mirar de forma lasciva al cuerpo
		Físico	<ul style="list-style-type: none"> • Arrinconar, buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria. • Provocar el contacto físico “accidental” de las partes sexuales del cuerpo.
	Acoso por razón de sexo grave	Verbal	<ul style="list-style-type: none"> • Asignar tareas sin sentido o imposibles de lograr (plazos irracionales). • Asignar a una persona, a causa de su sexo, responsabilidades inferiores a su capacidad o categoría profesional. • Ignorar aportaciones, comentarios o acciones (excluir, no tomar en serio). • Utilizar humor sexista. • Ridiculizar, menospreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las personas por razón de su sexo. • Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo (por ejemplo, enfermeros o soldadoras) • Denegar a una mujer arbitrariamente permisos a los cuales tiene derecho.
		No verbal	<ul style="list-style-type: none"> • Ejecutar conductas discriminatorias por cuestión de sexo. • Utilizar gestos que produzcan un ambiente intimidatorio
		Físico	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar un acercamiento físico excesivo.
Muy grave	Acoso sexual muy grave	Verbal	<ul style="list-style-type: none"> • Demandar favores sexuales. • Realizar insinuaciones directas.
		No verbal	<ul style="list-style-type: none"> • Enviar cartas, notas o mensajes de correo electrónico de contenido sexual de carácter ofensivo.
		Físico	<ul style="list-style-type: none"> • Ejecutar un contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados).
	Acoso por razón de sexo muy grave	Verbal	<ul style="list-style-type: none"> • Despreciar el trabajo realizado por personas de un sexo determinado. • Utilizar formas de dirigirse denigrantes.
		No verbal	<ul style="list-style-type: none"> • Sabotear su trabajo o impedir deliberadamente el acceso a los medios adecuados para realizarlo (información, documentos, equipamiento).
		Físico	<ul style="list-style-type: none"> • Llegar a la fuerza física para mostrar la superioridad de un sexo sobre otro.

Las sanciones disciplinarias, en función del principio de proporcionalidad, en las que se puede incurrir por un delito de acoso sexual o por razón de sexo son las siguientes, sin perjuicio de que se puedan adoptar otras por acuerdo de la Dirección, o por imperativo legal.

- Amonestación
- Amonestación y suspensión de sueldo
- Despido disciplinario
- Traslado forzoso temporal o definitivo
- Suspensión de empleo y sueldo
- Pérdida temporal o definitiva del nivel profesional laboral
- Cambio de turno de trabajo
- Inhabilitación para el ascenso/promoción profesional durante un período de tiempo

Todas las sanciones que no impliquen el despido disciplinario serán complementadas con la obligación de asistir a un curso formativo con el contenido que se especifica en el apartado de Sensibilización, Información y Formación se este Protocolo.

Son circunstancias AGRAVANTES:

- a) El abuso de situación de superioridad jerárquica o que persona que comete el acoso tenga poder de decisión sobre las condiciones de trabajo de la víctima o sobre la propia relación laboral.
- b) La reiteración de las conductas ofensivas después de que la víctima hubiera utilizado los procedimientos de solución
- c) La persona que comete el acoso es reincidente en la comisión de actos de acoso sexual y/o por razón de sexo.
- d) Existan dos o más víctimas (denuncia ejercida por más de una persona).
- e) La víctima sufra algún tipo de discapacidad física, psíquica o sensorial.
- f) Cuando la víctima padezca con anterioridad algún problema de salud médicamente acreditado.
- g) Se demuestren conductas intimidatorias o represalias por parte de la persona agresora hacia la víctima, testigos o Asesoría Confidencial.
- h) Se produzca durante el proceso de selección o promoción del personal.
- i) Se ejerzan presiones o coacciones sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar con el objeto de evitar o entorpecer el buen fin de la investigación.
- j) La situación de contratación temporal, interinidad, período de prueba, situación de becario/a o realización de prácticas.

9 - Política de divulgación

Es absolutamente necesario garantizar el conocimiento de este Protocolo por parte de todo el personal afectado. Los instrumentos de divulgación serán, entre otros que se consideren oportunos, facilitar el protocolo junto con el manual de acogida en la empresa o como parte del mismo, el envío de circular a todos los trabajadores y trabajadoras y su publicación en la intranet si existe esta forma de comunicación en la empresa. Si no existiera, la divulgación se realizará mediante los tabloneros de anuncios. En el documento de divulgación, se hará constar el nombre y la dirección de contacto de la Asesoría Confidencial.

En el marco de la coordinación de actividades (art. 24 LPRL), se facilitará el protocolo a toda empresa con la que se contrate o subcontrate cualquier prestación de servicio y a los y las trabajadoras autónomas.

10 - Evaluación y seguimiento

La Asesoría Confidencial llevará el control de las denuncias presentadas y de la resolución de los expedientes con el objetivo de realizar cada año un informe de seguimiento sobre la aplicación del presente protocolo. Este informe se presentará a la dirección, a los órganos de representación del personal, a los órganos de representación en materia de prevención de riesgos laborales y a la Comisión de Igualdad.

En GARES-PUENTE LA REINA, a 04 de MARZO de 2020

Por la empresa
SABINA GARCÍA OLMEDA

Por la representación de las y los trabajadores
EDUARDO FERNÁNDEZ JIMÉNEZ

ANEXO 1: Cuestionario para la plantilla sobre situaciones de Acoso Sexual y por Razón de Sexo

SEXO: Hombre: _____ Mujer: _____

A continuación se presenta la descripción de una serie de comportamientos y/o situaciones que se podrían dar en el entorno laboral entre una mujer y un hombre.

Conforme a la escala que proponemos a continuación, pedimos marcar con una X el que pensáis que corresponde a un comportamiento y/o situación que puede ser considerado como:

A – ADECUADO entre personas adultas
B – INCORRECTO O GROSERO

C – ACOSO POR RAZÓN DE SEXO
D – ACOSO SEXUAL

		A	B	C	D
1	Amenazar con represalias laborales como medida de presión para mantener citas o encuentros sexuales que la persona acosada no desea				
2	Amenazas de represalias tras negarse a acceder a alguna de las insinuaciones o peticiones sexuales				
3	Aprovechar situaciones (visitas al despacho u otros espacios del entorno laboral) para forzar mayor intimidad con la persona acosada				
4	Arrinconar, buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria				
5	Asignar a una persona un puesto o funciones de responsabilidad inferior a su capacidad, en función de su sexo				
7	Bromas sexuales ofensivas sobre la apariencia física o condición sexual de la persona trabajadora				
8	Bromas y comentarios sobre las personas que asumen tareas que tradicionalmente han sido desarrolladas por personas del otro sexo				
9	Comentarios o preguntas sobre la vida sexual				
10	Comentarios sexuales obscenos				
11	Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual				
12	Conductas discriminatorias por razón del sexo				
13	Conductas explícitas o implícitas, en función del género, dirigidas a tomar decisiones restrictivas o limitativas sobre el acceso de la persona al empleo o a su continuidad en el mismo, a la formación profesional, las retribuciones o cualquier otra materia relacionada con las condiciones de trabajo				
14	Contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados, etc.) o acercamiento físico excesivo o innecesario				
15	Contar chistes o decir piropos de contenido sexual de forma reiterada				
16	Cualquier tipo de agresión sexual de las tipificadas en el Código Penal				
17	Denegar permisos a los cuales tiene derecho una persona, de forma arbitraria y por razón de su sexo				
18	Dificultar el movimiento de una persona buscando contacto físico				
19	Difundir rumores con connotación sexual o sobre la vida sexual de una persona				
20	Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su sexo o de su inclinación sexual				
21	Exhibición de material de carácter sexista, pornográfico o sexualmente provocador en lugares de trabajo				
22	Exigir o presionar a las mujeres embarazadas para que encuentren ellas mismas la persona para cubrir su baja por maternidad/lactancia				
23	Formas denigrantes u obscenas con contenido sexual para dirigirse a las personas				
24	Hablar reiteradamente sobre las propias habilidades o capacidades sexuales				
25	Hacer comentarios o valoraciones continuos sobre el aspecto físico o la apariencia de la persona, su condición u orientación sexual				
26	Hacer insinuaciones sexuales				

		A	B	C	D
27	Ignorar aportaciones, comentarios o acciones según el sexo de la persona (excluir, no tomar en serio)				
28	Impartir órdenes vejatorias que tenga su causa en el sexo de la persona				
29	Insinuar mejoras laborales a cambio de intercambios sexuales				
30	Intentar besar a la persona acosada sin su consentimiento				
31	Intentar disuadir o poner trabas para coger baja por maternidad/paternidad/lactancia legalmente establecida				
32	Invitaciones reiteradas o presiones para concertar citas o mantener relaciones sexuales				
33	Invitaciones, peticiones o demandas de favores sexuales cuando estén relacionadas, directa o indirectamente, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o la conservación del puesto de trabajo				
34	La adopción de represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan a cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismas o frente a terceras personas.				
35	La utilización de expresiones sexistas, denigrantes, que impliquen la minusvaloración de esas capacidades, competencias o destrezas (como: "mujer tenías que ser", "solo vales para fregar", "mujer a tus tareas"...)				
36	Las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua sobre el trabajo de las mujeres				
37	Las descalificaciones públicas y/o privadas y reiteradas sobre la persona y su trabajo, sus capacidades, sus competencias técnicas, sus destrezas... por razón de su sexo				
38	Llamadas telefónicas, enviar cartas, mensajes o fotografías u otros materiales de carácter sexual ofensivo				
39	Llegar a la fuerza física para mostrar la superioridad de un sexo sobre otro				
40	Mantener conductas provocadoras de exhibicionismo ante la persona acosada				
41	Miradas insistentes, en público o en privado, a alguna parte concreta de la anatomía de la persona acosada				
42	Negarse a acatar órdenes o seguir instrucciones procedentes de superiores jerárquicos que son mujeres				
43	Observación clandestina o encubierta de personas en lugares reservados, tales como baños o vestuarios				
44	Penalizar, discriminar o hacer burla por coger una baja de maternidad/ paternidad/lactancia, optar por jornada reducida o no prologar el trabajo fuera del horario laboral establecido				
45	Petición explícita de mantener relaciones sexuales haciendo alusión a los beneficios para la persona acosada				
46	Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales				
47	Presionar o coaccionar para mantener relaciones sexuales				
48	Realizar gestos, sonidos o movimientos obscenos reiteradamente				
49	Recibir peor trato por acogerse a una baja por maternidad/paternidad/lactancia que el recibido por personas que tienen otro tipo de permisos o bajas				
50	Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de las mujeres				
51	Sabotear el trabajo de las mujeres o impedir deliberadamente el acceso a los medios adecuados para realizarlo (información, documentación, equipamiento...)				
52	Tocamientos o roces con el cuerpo de la persona acosada provocados o' de carácter supuestamente fortuito				
53	Tocar intencionadamente o "accidentalmente" los órganos sexuales				
54	Tratar a las personas como si fueran menores de edad, como si fuesen personas dependientes, como si fueran personas intelectualmente inferiores... (con la forma de hablar, de tratarla...), por razón de su sexo				
55	Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad				
56	Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo				
57	Uso de imágenes en el lugar de trabajo y/o en los equipos de trabajo (exponer contenidos degradantes desde el punto de vista sexual, sugestivos o pornográficos)				
58	Utilización de humor sexista				

ANEXO 2: Nombramiento Asesoría Confidencial



**SERVICIOS ARGA
VALDIZARBE S.L.**

La empresa Servicios Arga Valdizarbe / Arga Izarbeibarko Zerbitzuak, S.L., en cumplimiento de la responsabilidad establecida en las Medidas de Actuación del presente Protocolo, de constituir la Asesoría Confidencial o Comisión frente al Acoso Sexual y al Acoso por Razón de Sexo, acuerda con las personas firmantes el siguiente nombramiento:

D./D^a. JAIONE MARIEKURRENA BALEZTENA, con D.N.I. 15.255.891-Z, y con cargo de DIRECTORA en la empresa Servicios Arga Valdizarbe / Arga Izarbeibarko Zerbitzuak, S.L.

D./D^a. EDUARDO FERNÁNDEZ JIMÉNEZ, con D.N.I. 33.444.125-D, y con cargo de DELEGADO DE PERSONAL en la empresa Servicios Arga Valdizarbe / Arga Izarbeibarko Zerbitzuak, S.L.

La empresa se compromete a dar a conocer la identidad de las personas que constituyen la Asesoría Confidencial a todo el personal de la empresa, así como la forma en que se podrá contactar con ellas. Será además la responsable última de velar por el cumplimiento del Protocolo contra el Acoso Sexual y por Razón de Sexo.

Por su parte, cada una de las personas designadas ACEPTA:

El nombramiento como responsable de la Asesoría Confidencial o Comisión frente al Acoso Sexual y al Acoso por Razón de Sexo de la empresa Servicios Arga Valdizarbe / Arga Izarbeibarko Zerbitzuak, S.L., comprometiéndose a cumplir con las funciones establecidas en este Protocolo.

En GARES – PUENTE LA REINA, a 04 de MARZO de 2020.

Firmado:

SABINA GARCÍA OLMEDA
(Representante de la dirección de la organización)
Con cargo PRESIDENTA

EDUARDO FERNÁNDEZ JIMÉNEZ
(Representante de la plantilla)
Con cargo DELEGADO DE PERSONAL

JAIONE MARIEKURRENA BALEZTENA
(Asesoría Confidencial)
Con cargo DIRECTORA

EDUARDO FERNÁNDEZ JIMÉNEZ
(Asesoría Confidencial)
Con cargo DELEGADO DE PERSONAL

ANEXO 3 : Modelo de denuncia interna

SOLICITANTE	
	PERSONA AFECTADA
	REPRESENTANTE DE LA PLANTILLA
	OTROS:
TIPO DE ACOSO	
	ACOSO SEXUAL
	ACOSO POR RAZÓN DE SEXO
DATOS DE LA PERSONA AFECTADA	
NOMBRE Y APELLIDOS:	
NIF:	SEXO: MUJER HOMBRE
PUESTO DE TRABAJO:	
CENTRO DE TRABAJO/DEPARTAMENTO:	
TELÉFONO DE CONTACTO:	
DATOS DE LA PERSONA DENUNCIADA	
NOMBRE Y APELLIDOS:	
NIF:	SEXO: MUJER HOMBRE
PUESTO DE TRABAJO:	
CENTRO DE TRABAJO/DEPARTAMENTO:	
TELÉFONO DE CONTACTO:	
OBJETO DE LA DENUNCIA	
IDENTIFICACIÓN DE LOS HECHOS	
FECHA:	HORA:
LUGAR:	FRECUENCIA:
TIPO DE ACOSO:	
Descripción detallada de los hechos:	
TESTIGOS	
NOMBRE Y APELLIDOS:	
DEPARTAMENTO:	
SOLICITUD	
Solicito el inicio del Protocolo de actuación frente al Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo	
Localidad fecha	Firma de la persona interesada

Información Básica de Protección de Datos. Responsable del tratamiento: Servicios Arga Valdizarbe S. L. /Arga Izarreibarko Zerbitzuak S.L. Finalidad: Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo. Posibilitar la denuncia de situaciones de acoso. Derechos: acceso, rectificación, supresión y otros como se indica en la información ampliada que está disponible en las oficinas de la empresa.