



PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO EN EL TRABAJO



- INTRODUCCIÓN.

Teniendo en consideración que el derecho a la Igualdad, a la no discriminación, a la integridad moral, a la intimidad y al trabajo, y que la salvaguarda de las mismas aparecen garantizadas en la Constitución Española, en la normativa de la Unión Europea, en el Estatuto de los Trabajadores y en la normativa autonómica; Índigo Servicios Integrales trabaja para respetar y garantiza a través de sus actividades y cometido, dichos derechos a nuestros y nuestras usuarias, no tolerando ningún tipo de violencia y discriminación por razón de sexo, raza, edad, características personales, orientación sexual, etc...

Desde Índigo S.I. trabajamos por y para la Inserción socio-laboral de personas con diversidad funcional, pues entendemos que el empleo es la puerta de entrada a la vida productiva, la cual proporciona no sólo recursos económicos sino que además genera independencia, potencia redes sociales, aumenta la autoestima de la persona empleada, la dota de herramientas, recursos y competencias tanto profesionales como personales y proporciona a su vez, una estabilidad y seguridad de cara al futuro.

Nuestra base se centra en el concepto de que todas las personas por el mero hecho de ser ciudadanas y formar parte de nuestra sociedad, tienen el derecho de acceder a los mismos recursos de manera igualitaria y que dichos recursos generen y contribuyan al bienestar y la calidad de vida de nuestras trabajadoras y trabajadores.

Por ello creemos fundamental, que cada persona se debe percibir segura y protegida en su puesto de trabajo, no viviendo situaciones de discriminación ni violencia en el área laboral. Para garantizar todo ello, Índigo elabora y presenta el siguiente Protocolo con el fin de prevenir y/o intervenir el acoso laboral. Dicho protocolo es una declaración de intenciones por parte de la empresa que compromete a todas las personas que la conforman, al cumplimiento del mismo, garantizando así el bienestar de todos los usuarios y usuarias que inician y mantienen una relación laboral con la misma.



El acoso psicológico, sexual por razón de sexo o sexista en el mundo laboral son discriminaciones que se manifiestan precisamente a través del mal uso del poder, de la estructura y dinámica de la empresa, de la sexualidad, incluyendo tanto a los hombres como a las mujeres como eventuales sujetos pasivos, siendo estas últimas las que lo padecen de forma mayoritaria debido a los patrones culturales y a la base androcéntrica en la que se enmarca y se ha desarrollado nuestra sociedad.

El acoso laboral psicológico, sexual y el acoso por razón de sexo constituyen actos de coacción que ignoran la voluntad de quien es víctima, niegan el respeto a la integridad física y psíquica, convierten el estatus, el rol y las funciones y la condición personal u orientación sexual en objeto de hostilidad y permiten que se perpetúen como factor valorativo de las capacidades; asimismo presentan un serio obstáculo para el acceso, formación y promoción igualitarios de mujeres y hombres en el empleo.

La empresa y todo su personal tienen la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que resulte inaceptable e indeseable el acoso psicológico, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.



1. MARCO NORMATIVO DE REFERENCIA.

La Constitución Española reconoce como derechos fundamentales la dignidad de las personas, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad (artículo 10.1), la igualdad y la no discriminación por razón de sexo en sentido amplio (artículo 14), el derecho a la vida y a la integridad física y moral, así como a no ser sometidos a tratos degradantes (artículo 15), el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (artículo 18.1). El artículo 35.1 de la Constitución incorpora a su vez, el derecho a la no discriminación por razón de sexo en el ámbito de las relaciones de trabajo.

Además en su artículo 9.2. Dispone que corresponda a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de la persona y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social. El artículo 10.1 de la Constitución también impone a los poderes públicos el deber de proteger la dignidad de la persona que se ve afectada por tratos discriminatorios.

En otro ámbito de referencia La Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales, exige a todos los empresarios, entendiendo por tales también a las Administraciones Públicas, el deber de vigilar y mejorar las condiciones de trabajo de sus empleados, haciendo desaparecer los riesgos o minimizando aquellos que no se puedan eliminar. La protección se debe realizar no sólo frente a los riesgos de carácter físico, sino también sobre aquellos riesgos que puedan causar un deterioro psíquico en la salud de los trabajadores/as.

En el contexto que establece dicha Ley, Indigo Servicios Integrales S.L.U. se compromete a poner en marcha procedimientos que nos permitan prevenir, detectar y erradicar los riesgos psicosociales de los trabajadores/as y en especial el procedimiento de actuación ante las conductas que supongan un acoso laboral.



Por otro lado, la ley Orgánica 3/2007, del 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, prohíbe expresamente el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Esta ley también establece en su artículo 48, que las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos de específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

El artículo 48 de dicha ley establece además, la obligación de negociar las medidas que se adopten con la representación legal de la plantilla, tales como la elaboración de y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación. La representación legal de la plantilla contribuirá en la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo mediante la sensibilización de las trabajadoras y trabajadores frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

En definitiva el acoso, ya sea sexual o psicológico, producido en el centro de trabajo o con ocasión del mismo, se considerará un riesgo laboral de carácter psicosocial, cualquiera que sea su modalidad. Estas conductas están totalmente prohibidas y se consideran inaceptables en Indigo Servicios Integrales, S.L.U., comprometiéndose la misma a usar toda su autoridad para garantizar que sus trabajadores/as disfruten de un entorno de trabajo saludable, tanto física, psíquica, como socialmente; en el que se respete en todo momento la dignidad de las personas, adoptando cuando ocurran tales supuestos las pertinentes medidas correctoras y de protección a las víctimas.



2. ÁMBITO DE APLICACIÓN.

El presente Protocolo será aplicado a todas las personas que formen parte de la Empresa Índigo Servicios Integrales. Asimismo, la prohibición del acoso psicológico, sexual y por razón de sexo es aplicable a todas las personas que juegan algún papel activo en dicha empresa. Esta prohibición se expande tanto al lugar de trabajo como a los lugares donde se lleven a cabo funciones sociales ligadas al mismo.

Dicho protocolo se estructura en un objetivo principal que se pretende conseguir a través de una serie de objetivos parciales o específicos y se articula conforme a los siguientes:

OBJETIVO PRINCIPAL

Implantar en la Organización las medidas necesarias que prevengan, eviten y erradiquen el acoso laboral; determinando aquellas actuaciones que sean necesarias para la investigación, persecución y sanción de dichas conductas en caso de que se produzcan, facilitando a los trabajadores/as el procedimiento adecuado para presentar sus quejas, mediante la implantación y divulgación del presente Protocolo.

OBJETIVOS PARCIALES O ESPECIFICOS

1º Declaración clara y concisa de las conductas que serán consideradas como acoso laboral, sexual y por razón de sexo.

2º Fomentar la implantación de la cultura preventiva en todos los estamentos de la organización.

3º Tipificación del acoso laboral, sexual o por razón de sexo como una falta muy grave, sin perjuicio de las sanciones que estas conductas puedan acarrear ante la jurisdicción ordinaria.

4º Promover e implantar la formación adecuada para la resolución de conflictos y estilos de dirección entre los mandos y responsables de la organización.



5º Promover e implantar mecanismos ágiles y rápidos para la denuncia e investigación de estas conductas que respeten los derechos de ambas partes y garanticen la confidencialidad de los datos obtenidos en la investigación de tales denuncias.

6º Revisar periódicamente los Protocolos de la Organización en materia de Salud Laboral.

7º Realizar talleres psicoeducativos con todo el personal de Indigo para la prevención, sensibilización e información acerca del acoso laboral en sus diferentes vertientes



3. DEFINICIONES:

3.1 ACOSO LABORAL:

a. ACOSO PSICOLÓGICO

El acoso laboral, se puede definir como un proceso en el que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia psicológica, de una manera sistemática y de forma prolongada sobre otra persona o personas, en el lugar de trabajo o como consecuencia del mismo con la finalidad de perjudicar o deteriorar su estatus profesional, personal o expulsarle de la organización.

b. 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 en un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (Art. 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombre).

Algunos comportamientos a título de ejemplo, que bien dándose de forma aislada o en relación con otros, pueden ser considerados como acoso sexual:

- Insinuaciones y comentarios, molestos, humillantes, de contenido sexual.
- Comentarios obscenos. Propositiones de carácter sexual directas o indirectas.
- Notas, correos electrónicos, mensajes telefónicos etc. con contenido sexual, que propongan, inciten, o presionen a mantener relaciones sexuales.
- Insistencia en comentarios despectivos u ofensivos sobre apariencia o condición sexual del trabajador o la trabajadora.
- Tocamientos, gestos obscenos, o roces innecesarios.



c. ACOSO POR RAZÓN DE SEXO O ACOSO SEXISTA:

Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra la su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (Art. 7.2. de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombre).

Se trata de toda conducta gestual verbal, comportamiento o actitud, realizada tanto por superiores jerárquicos, como por compañeros o compañeras, que tiene como relación o como causa los estereotipos de género. Se produce en el marco de organización y dirección empresarial, degradando las condiciones de trabajo de la víctima, pudiendo poner en peligro su empleo, en especial cuando estas actuaciones se encuentren relacionadas a las situaciones de maternidad, paternidad o de asunción de otros cuidados de otros familiares.

Algunos comportamientos, que a título de ejemplo, pueden ser considerados como acoso por razón de sexo:

- Hostigamiento hacia una trabajadora a raíz de una situación de embarazo, parto o lactancia, incluyendo, entre otras, empeoramiento de las condiciones de trabajo, amenazas de rescisión de contrato, despido, etc.
- Conductas hostiles y comentarios despectivos hacia aquellas/os trabajadoras/es que soliciten o estén haciendo uso de derechos o medidas relacionados con la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.
- Comentarios despectivos, insultos, etc., de carácter desvalorizante, o cuestionamiento de la capacidad de la trabajadora o del trabajador para desempeñar adecuadamente una determinada categoría laboral, basándose en el sexo de la persona.



d. TIPOS DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.

- **CHANTAJE SEXUAL:**

Se habla de chantaje sexual cuando la negativa o la sumisión de una persona a esta conducta se utiliza de forma implícita o explícita como fundamento de una decisión que repercute sobre el acceso de esa persona a la formación profesional, al trabajo, a la continuidad en el empleo, la promoción profesional, el salario, etc.

- **ACOSO SEXUAL AMBIENTAL:**

Su característica principal es que los sujetos activos mantienen una conducta de naturaleza sexual, de cualquier tipo, que tiene como consecuencia, buscada o no, producir un contexto o ambiente de trabajo intimidatorio, hostil, ofensivo o humillante.

La condición afectada es el entorno, al ambiente de trabajo. En este caso, también pueden ser sujetos activos los compañeros y las compañeras de trabajo o terceras personas relacionadas con la empresa. Como ejemplo de este tipo de conductas, se pueden citar los comentarios, insinuaciones y chistes de naturaleza y contenido sexual, la decoración del entorno con motivos sexuales etc.



3.2 FORMAS DE MANIFESTARSE:

En la definición de acoso laboral podemos observar dos formas distintas de manifestarse o realizarse, que influyen a la hora de realizar su detección, evaluación, afrontamiento, tratamiento y erradicación

Conductas de Acoso:

Comprenden todos aquellos actos y conductas, que puedan considerarse como vejatorios, discriminatorios, humillantes, degradantes, intimidatorios, ofensivos, violentos, o intrusiones en la vida privada; cuya periodicidad es inferior a un suceso semanal y además que no se repite

Proceso de Acoso:

Agresiones repetidas o persistentes, perpetradas por una o más personas, de forma verbal, psicológica o física, en el lugar de trabajo o en conexión con el mismo; que tiene como consecuencias la vejación, humillación, menosprecio, degradación, coacción o discriminación de una persona.



3.3 CONDUCTAS TIPIFICADAS COMO ACOSO LABORAL:

Los comportamientos de acoso que a continuación se exponen constituyen conductas psicológicamente agresivas y, por lo tanto, factores de riesgo ya que pueden causar, permitir, facilitar o desencadenar el síndrome. Podemos clasificar las conductas y procesos de acoso laboral de la siguiente manera:

1.- Ataques a las víctimas con medidas organizacionales:

Las acciones, tareas y funciones a las que se refiere el texto son las propias y/o necesarias para el desempeño del puesto de trabajo.

Las capacidades y habilidades a las que se refiere el texto son las necesarias para el desempeño del puesto de trabajo

- El superior restringe a las personas las posibilidades de hablar.
- Cambiar la ubicación de una persona separándola de sus compañeros.
- Prohibir a los compañeros que hablen a una persona determinada.
- Obligar a alguien a realizar tareas en contra de su conciencia.
- Juzgar el desempeño de una persona de manera ofensiva.
- Cuestionar las decisiones de una persona.
- Asignar a una persona tareas muy por debajo de sus capacidades.
- Asignar a una persona tareas muy por encima de sus capacidades.
- Asignar tareas degradantes.
- Asignar tareas con datos erróneos.
- Asignar tareas con información insuficiente para realizar con éxito el trabajo



2.- Ataques a la víctima en sus relaciones sociales:

- Restringir a los compañeros la posibilidad de hablar con una persona.
- Rehusar la comunicación con la víctima a través de miradas y gestos.
- Rehusar la comunicación con una persona negándole la posibilidad de comunicarse directamente con ella.
- No dirigir la palabra a una persona.
- Tratar a una persona como si no existiera.

3.- Ataques a la vida privada de la víctima:

- Criticar permanentemente la vida privada de una persona.
- Acoso telefónico (llamadas telefónicas no deseadas, hostiles, obscenas u ofensivas) o uso de otras tecnologías (ej. correo electrónico) llevado a cabo por el hostigador.
- Hacer parecer estúpida a una persona.
- Mofarse de las discapacidades de una persona.
- Imitar los gestos, voces,...de una persona.
- Mofarse de la vida privada de una persona.
- Establecimiento de rumores: Hablar mal de la persona a su espalda, hacer creer que una persona tiene problemas psicológicos...
- Ataques a las actitudes y creencias políticas.
- Ataques a las actitudes y creencias religiosas.
- Mofas a la nacionalidad de la víctima, orientación sexual, etc...

4.- Agresiones físicas:

- Ofertas reincidentes sexuales, violencia sexual.
- Amenazas de violencia física.
- Maltrato físico o uso violencia.



5.- Agresiones verbales:

- Gritos.
- Insultos.
- Faltas de respeto.
- Críticas permanentes y en mal tono acerca del trabajo de la persona.
- Amenazas verbales.
- No comunicación (no dirigiendo la palabra, no haciendo caso a sus opiniones, ignorando su presencia).
- Utilizando selectivamente la comunicación (para reprender o amonestar y nunca para felicitar, acentuando la importancia de sus errores, minimizando la importancia de sus logros, etc...).

3.4 Exclusiones:

1.- No tendrán la consideración de acoso laboral aquellas conductas que impliquen un conflicto personal de carácter pasajero en un momento concreto, acaecido en el marco de las relaciones humanas, que evidentemente afecta al ámbito laboral, se da en su entorno, influye en la organización y en la relación laboral, pero su finalidad no es la destrucción o el deterioro de las partes implicadas en el suceso.

2.- En estos supuestos los órganos competentes, deberán asumir el esclarecimiento y resolución de estas conductas, a los efectos de evitar que estos hechos o conflictos puntuales se conviertan en habituales y desemboquen en conductas de acoso laboral.



4. CONSECUENCIAS DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO:

a. CONSECUENCIAS PARA LA PERSONA QUE SUFRE ACOSO:

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo tienen consecuencias en los distintos ámbitos de la vida (familiar, social y laboral) de quienes lo padecen tanto en el aspecto psicológico como en el físico.

Es muy común que las personas que sufren estos tipos de acoso desarrollen sentimientos de inseguridad e inquietud en el trabajo y a su vez de culpabilidad e impotencia ante la humillación que también les supone.

La persona que lo sufre puede pasar por varias fases como si de un duelo se tratase, pasando por estadios de negación, quitándole importancia a los hechos, justificándolo de alguna manera, de culpabilidad sintiéndose artífices de lo que le ocurre. Confusión, irritabilidad, malestar, desánimo. Todas estas consecuencias, pueden llegar a transformarse en patologías como depresión y ansiedad, con las consiguientes repercusiones en el estado físico como pueden ser dolores de cabeza, lesiones musculares, problemas de estómago, insomnio, subida de la tensión, úlceras, náuseas, etc. De esta manera la calidad de vida de la persona acosada se deteriora y lo que comienza en el ámbito laboral, acaba generando consecuencias en el ámbito de la vida privada.

Desde la Unidad de Apoyo de índigo se lleva a cabo el seguimiento individualizado de nuestra plantilla desde un punto de vista psico-social. Esta actividad está ideada no sólo para detectar necesidades e idear ajustes referidos al puesto de trabajo de la persona sino también para detectar posibles situaciones de desigualdad, discriminación y acoso que pueda vivir alguna de nuestras trabajadoras o trabajadores. En estas sesiones, se pueden apreciar cambios de actitud y anímicos que la persona, de sufrir algún tipo de acoso o discriminación, presente favoreciendo así la detección temprana de las mismas. Por otro lado



dicho seguimiento hace que la víctima no se sienta sola en su situación, sino que cuenta con una figura de apoyo dentro de la empresa que trabaja para garantizar su bienestar personal.

b. CONSECUENCIAS PARA LA EMPRESA.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo también tienen consecuencias en la organización en la que se produce. Dichas consecuencias no sólo afectarían a Índigo S.I. sino también a las empresas beneficiarias de nuestros servicios es decir, a nuestros clientes pues el malestar de las personas que desempeñan cada empleo repercute en la productividad y eficacia de los servicios.

Las situaciones de acoso ocasionan un empeoramiento del ambiente laboral, disminución de la productividad como ya se ha dicho con anterioridad, mayor costes derivados de las bajas producidas por absentismo y bajas médicas.

Por otro lado, las empresas también pueden sufrir como consecuencia una mala imagen pública al mismo tiempo que una pérdida de valores y principios en los que están basados su funcionamiento.

5. COMPROMISO Y DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS:

Desde Índigo Servicios Integrales, nos comprometemos a garantizar la seguridad y salud laboral de toda persona que preste servicios en la empresa, a la vez que asegurar por todos los medios a su alcance la existencia de ambientes de trabajo exentos de riesgos para la integridad física y psíquica de trabajadoras y trabajadores.

Asimismo, la empresa asume la obligación de informar a toda la plantilla, así como a las entidades colaboradoras y clientela, el compromiso de la empresa para combatir el acoso sexual y por razón de sexo y, de forma especial sobre la existencia del Protocolo y de la necesidad de su cumplimiento.

Índigo S.I. se compromete, como actuaciones complementarias, al desarrollo de acciones de sensibilización y formación de toda la plantilla



en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo, para fomentar una cultura preventiva en el marco de la empresa.

La dirección de la empresa y sus trabajadores se comprometen a trabajar de forma conjunta y coordinada en la erradicación de conductas que puedan provocar o constituir situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, ya que consideramos que estas situaciones suponen un atentado contra los derechos fundamentales de las personas trabajadoras.

Por otro lado las personas firmantes del presente Protocolo, rechazamos de forma clara cualquier manifestación de violencia de género que se pueda producir en la empresa. Entendemos que la violencia de género supone una vulneración de la dignidad, la libertad sexual, la integridad física y moral y el derecho al trabajo de las personas. Rechazamos y prohibimos cualquier comportamiento o práctica en el trabajo que puedan producir situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo, y asumimos el compromiso de facilitar todos los medios necesarios para impedir que tales situaciones se produzcan.

Asumimos el compromiso de generar un ambiente laboral libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo, para ello desarrollaremos todas las acciones necesarias para prevenir, evitar, detectar y eliminar cualquier situación de acoso que se pueda producir.

La consideración del presente compromiso como elemento clave en la política organizativa de nuestra empresa, hace necesario su incorporación al manual de acogida, para que las personas que se incorporen a la misma conozcan y asuman como propio el compromiso de la empresa con la igualdad y la no discriminación por razón de sexo, así como con la erradicación de cualquier conducta que pueda ser considerada o constitutiva de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

El presente compromiso deberá darse a conocer entre el personal de la empresa, así como a proveedores y clientela.



6. ACCIONES PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO:

El presente Protocolo tiene como objetivo formar e informar como elemento preventivo, dar cauce y resolver las reclamaciones y denuncias presentadas y garantizar con todas esas actuaciones un ambiente de trabajo libre de situaciones de acoso.

Para la consecución de ese objetivo, la empresa se compromete a poner en marcha actuaciones tendentes a prevenir las situaciones de acoso, tales como:

- Informar a todo el personal sobre el compromiso de la empresa para prevenir y erradicar situaciones de acoso y sobre la aprobación del protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Explicitar de forma clara y directa que la empresa no tolerará situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo.
- Garantía de confidencialidad en la denuncia y durante todas las fases de actuación que se define en el presente protocolo.
- Evaluar de forma prioritaria los riesgos psicosociales, para establecer las medidas oportunas que permitan eliminar aquellas conductas, estructuras, comportamientos, condiciones laborales, prácticas, etc., que puedan propiciar situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo.
- Puesta en marcha de buenas prácticas que faciliten la Prevención y Concienciación en materia de Acoso sexual y acoso por razón de sexo. (ANEXO II)



7. COMISIÓN ENCARGADA DE LA IMPLANTACIÓN DEL PROTOCOLO:

Desde Índigo Servicios Integrales, contemplamos la necesidad de crear una Comisión de Igualdad que se encargará de aplicar el presente Protocolo, y de comunicar a la dirección de la empresa las conclusiones relacionadas con las situaciones que pueden valorarse como acoso laboral, sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito de la empresa.

La Comisión de Igualdad asumirá como función la intervención en casos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo. Se informará a todo el personal sobre la existencia y cometido de la tratada Comisión.

Dicha Comisión será paritaria y estará constituida al menos por una persona en representación de la empresa, una persona en representación de las trabajadoras y trabajadores y el responsable de la unidad de apoyo. Por otro lado, las personas que la constituya deberán recibir formación específica en materia de acoso laboral, acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Por otra parte, se garantizará que las personas que conforman la Comisión no pertenezcan al departamento o servicio donde se ha producido la situación objeto de valoración.



8. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.

8.1. DISPOSICIONES GENERALES:

Las actuaciones que se desarrollen en el marco del presente protocolo han de respetar el principio de celeridad y confidencialidad durante todo el proceso, garantizando y protegiendo la intimidad y la dignidad de las personas objeto de acoso. Asimismo, se respetarán y garantizarán los derechos de las personas implicadas en el proceso.

8.2. INICIO DEL PROCEDIMIENTO:

El procedimiento se inicia con la denuncia verbal o escrita de la persona supuestamente acosada y/o por su representante legal. Además de la persona acosada, y con su autorización, también será posible que la denuncia sea presentada por la representación de trabajadoras y trabajadores o por cualquier persona trabajadora de la empresa que tuviera conocimiento de situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso laboral, sexual o acoso por razón de sexo. En el caso de denuncia o queja verbal, será necesaria la ratificación mediante escrito o acta firmada por las personas que intervienen en la queja o denuncia.

El documento se hará llegar a la Comisión de Igualdad de Índigo S.I. para su tramitación en los términos que se establecen en el presente protocolo.

La Comisión, tras analizar la información recibida sobre el caso, podrá:

- No admitir a trámite la denuncia porque lo planteado no pertenece al objeto del protocolo. En todo caso, deberá responder por escrito a la persona denunciante, justificando y argumentando la no admisión de la denuncia.



- En el caso de que la conducta no sea considerada como acoso laboral, acoso sexual o acoso por razón de sexo pero que pueda ser susceptible de provocar futuras situaciones de acoso, la Comisión actuará realizando propuestas de actuación para eliminarlo y actuaciones preventivas que puedan evitar que esas situaciones puedan producirse.
- Admitir la denuncia y actuar tal y como se establece en el presente protocolo.

La Comisión podrá solicitar de oficio o a instancia de las partes, el cambio temporal de puesto, así como cualquier medida cautelar que considere, de las personas implicadas en la denuncia, para garantizar su protección.

8.3. INVESTIGACIÓN.

Admitida la denuncia, la Comisión iniciará el procedimiento obteniendo la mayor cantidad de información posible, tanto por medios documentales como testificales, necesarios para poder realizar una primera valoración del caso. Con tal finalidad, todos los departamentos y servicios de la empresa tienen la obligación de colaborar en los procesos que se desarrollen, facilitando cuanta documentación o información sea necesaria, debiendo guardar sigilo sobre la materia.

Este proceso debe desarrollarse con la mayor celeridad, confidencialidad y discreción posible, contando con todas las personas implicadas (testigos, personas que participen en el proceso).

El tiempo determinado para el proceso de recabar información y elaborar el informe no será superior a 30 días.

Así mismo, el periodo de tiempo entre el inicio de expediente hasta la finalización del mismo no podrá ser superior a 40 días.

Se procederá a entrevistar a la persona presunta víctima del acoso y a la persona presuntamente responsable del acoso, a las personas que actúan



como testigos u otras personas de interés. Durante todo el procedimiento deberá actuarse con sensibilidad y respeto hacia las personas involucradas en el proceso.

Tanto la persona denunciante como la denunciada podrán contar, si así lo solicitan, con acompañamiento de la representación de los y las trabajadores/ as o persona de su elección siempre que por alguna razón institucional no hay conflicto de competencias.

8.4. ELABORACIÓN DE UN INFORME DE VALORACIÓN:

Una vez finalizado el proceso de investigación, la Comisión emitirá un informe de valoración con las conclusiones y propuestas de actuación, que se remitirá a la dirección de empresa.

El informe deberá ser emitido con todas las reservas necesarias que deben tenerse en cuenta en cualquier procedimiento que tenga que ver con denuncias de situaciones que puedan ser valoradas como acoso sexual y acoso por razón de sexo.

El informe de valoración de la Comisión podrá resolver de las siguientes formas:

- Archivo de la denuncia en los casos de: desistimiento de la persona denunciante (proceso que continuará de oficio si se ha detectado situación de acoso), insuficiencia de indicios o en los casos en que las actuaciones previas, siempre que ambas partes lo acepten, dieran por resuelto el objeto de la denuncia, en cuyo caso se informará del acuerdo alcanzado.
- Cuando se detectara una falta, no relacionada con una situación de acoso sexual o acoso por razón de sexo, pero si tipificada como tal en la normativa existente se aplicará la sanción correspondiente.

Si la Comisión informa que se trata de un caso de acoso laboral, acoso sexual o acoso por razón de sexo, se propondrá la sanción



determinada para una falta muy grave de acoso, y las acciones a seguir para corregirla.

El informe de valoración deberá incluir, como mínimo, los siguientes aspectos:

- Relación de personas que integran la Comisión.
Información relativa al caso: antecedentes, denuncia, circunstancias, etc.
- Otra información: testimonios, pruebas, relato de lo sucedido y toda aquella información importante para el caso.
- Informe de conclusiones y medidas propuestas. Detallando quién tiene la responsabilidad de implementar la medida correctora, así como de las medidas cautelares que se deben poner en marcha.
- Fecha a corto plazo para la revisión y supervisión de la situación, para verificar la ausencia de acoso laboral, sexual y/o acoso por razón de sexo.

8.5. INFORMACIÓN:

Las partes implicadas en el proceso serán informadas de las resoluciones y actuaciones adoptadas.

8.6. DATOS O TESTIMONIOS FALSOS:

En el caso de que la Comisión detecte que los datos o los testimonios aportados son falsos, podrá proponer la sanción disciplinaria ante dicha situación.



9. INFRACCIONES Y SANCIONES:

Serán consideradas como faltas muy graves:

- El acoso laboral y/o sexual ambiental: cuando se cree un entorno laboral intimidatorio, degradante u ofensivo con contenidos de carácter sexual o sexista, valorando la gravedad del hecho y siempre desde la proporcionalidad a la acción.
- El acoso sexual en forma de chantaje sexual: cuando se condicione el acceso al empleo, su mantenimiento, mejora de las condiciones o ascensos profesionales, a la aceptación por parte de la víctima de favor o favores de carácter sexual, aunque estos no lleguen a cumplirse de forma efectiva.
- La toma de represalias contra una persona que denuncie, ayude, actúe como testigo o se niegue a participar en situaciones de este tipo.

Serán consideradas como faltas graves:

- Reiteración en comentarios degradantes, vejatorios, denigrantes sobre una persona, su trabajo, su aspecto físico, ideología u orientación sexual.
- Actitudes o comportamiento que denigren, intimiden a una trabajadora por su condición de ser mujer.
- Gestos obscenos, tocamientos, contacto físico innecesario, rozamientos.

Serán consideradas como faltas leves:



- Comentarios y chistes desagradables u ofensivos sobre la apariencia, aspecto o de carácter libidinoso.
- Imágenes, pósteres que puedan ser considerados como pornográficos en el espacio de trabajo o en las herramientas necesarias para el desempeño del mismo.

Las faltas serán sancionadas según el régimen de sanciones del convenio de centros especiales de empleo

10. ACTUACIONES DE SENSIBILIZACIÓN, COMUNICACIÓN Y DIFUSIÓN DEL PROTOCOLO DE ACOSO LABORAL, SECUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.

La empresa incluirá en sus Planes de Formación aquellas acciones necesarias para prevenir este tipo de riesgos laborales-psicosociales, incentivando y facilitando la realización de las mismas a trabajadores/as, mandos intermedios y directivos. Se impartirá dicha formación en las materias de “Liderazgo”, “Dirección de grupos”, “Asertividad y Habilidades Sociales”, “Riesgos Psicosociales”, “Acoso laboral” “Técnicas de afrontamiento del acoso laboral” etc...

El protocolo debe difundirse para que sea conocido por todas las personas trabajadoras de la empresa, para ello podrán utilizarse, entre otros, los siguientes medios:

- Acciones de sensibilización tales como folletos o el propio Protocolo.
- Presentación y explicación del Protocolo al personal contratado durante la relación laboral.
- Sesiones de formación específica para las personas que van a participar en el proceso, y sesiones de formación general para toda la plantilla sobre los contenidos del protocolo y las procedimientos de actuación.
- Informar sobre el papel de la Comisión de Igualdad a toda la Plantilla trabajadora y de la inspección de trabajo en las



situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo, como canal para dar cauce a las denuncias por acoso.



ANEXO I: MODELO DE DENUNCIA

MODELO DE DENUNCIA DE ACOSO LABORAL, SEXUAL O SEXISTA

- SOLICITO EL INICIO DEL PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL, SEXUAL O SEXISTA

QUIEN SOLICITA

- PERSONA AFECTADA
 COMPAÑERO/A
 UNIDAD DE APOYO
 OTROS

TIPO DE ACOSO

- ACOSO LABORAL
 ACOSO SEXUAL
 ACOSO SEXISTA

DATOS DE LA PERSONA AFECTADA

NOMBRE Y APELLIDOS:

DNI/NIE:

CENTRO Y PUESTO DE TRABAJO

TELÉFONO DE CONTACTO

DESCRIPCIÓN INICIAL DE LOS HECHOS

FECHA
EMPRESA

FIRMA DE LA PERSONA DENUNCIANTE

SELLO Y FIRMA DE LA



ANEXO II: BUENAS PRÁCTICAS PARA LA PREVENCIÓN Y CONCIENCIACIÓN EN MATERIA DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.

▪ INFORMACIÓN:

La información acerca de lo que se considera acoso laboral, sexual o sexista, así como de los procedimientos y del propio Protocolo de actuación implantado por Índigo S.I. resulta fundamental de cara a la prevención y detección de situaciones de tal problemática. Por ello en cuanto a la Información, se propone a modo de buenas prácticas:

- Facilitar el presente Protocolo de Actuación a cada una de las personas contratadas y componentes de la plantilla actual, así como a las futuras personas contratadas en el momento de su contratación y antes de iniciar su actividad laboral.
- Elaboración y difusión de un tríptico informativo donde se explique qué es acoso sexual y acoso por razón de sexo así como a dónde y a quién dirigirse en caso de padecerlo o bien de ser conocedor o conocedora de la situación de acoso.

▪ FORMACIÓN:

Ofrecer formación en materia de Igualdad de Género, Acoso laboral, Acoso sexual, Acoso por razón de sexo y acoso laboral; resulta fundamental si queremos conseguir un ambiente igualitario y libre de discriminaciones y situaciones de violencia.

Desde Índigo S.I. tenemos a bien, aplicar la Perspectiva de género a todo tipo de formación que se imparta a la plantilla.



▪ **PROMOCIÓN:**

Desde Índigo Servicios Integrales proponemos instaurar un procedimiento de promoción interna basada en la formación.

De esta manera, las personas que muestren interés y dotes para la coordinación o supervisión de la plantilla y de los servicios podrán acceder a dichos puestos de manera igualitaria, evitando que se den situaciones de desigualdad, discriminación y chantajes para el acceso al puesto.

Por otro lado, esto favorecerá a que podamos contar con figuras de responsabilidad en los servicios, preparadas para el mismo.

La formación que recibirán las personas interesadas en promocionar a la categoría de supervisor o supervisora, se basará en conocimientos concretos de la actividad susceptible de coordinación por una parte y por otra, conocimientos acerca de liderazgo y coaching.

▪ **DOCUMENTO DE EVALUACIÓN:**

Desde nuestra empresa por parte de la Unidad de Apoyo se diseñará un documento de evaluación ad hoc que será entregada a la persona contratada de forma periódica cada 6 meses.

Se cumplimentará de manera anónima, indicando únicamente el Centro de trabajo para el que fue contratado/a. Este documento evaluará las relaciones sociales tanto en la plantilla, con los supervisores y personas responsables de cada Centro.

En Las Palmas de Gran Canaria a 10/02/2019

La Dirección

Vidina Cabrera Urquía

[Escriba aquí]



[Escriba aquí]



[Escriba aquí]

