

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN
ANTE EL ACOSO LABORAL
PRODUCTOS CABEZAS RIVAS S.C.A.

Revisado por:
JUAN MANUEL PORRAS MURIEL
N.º EXP: A5843A 2004/15-0
DILIGENCIA N.º: 17133/2008
XUNTA DE GALICIA
Trabajador Designado
PRODUCTOS CABEZAS RIVAS S.C.A.

1. Objeto.

El protocolo sobre el acoso del centro de trabajo de CABEZAS RIVAS trata de prevenir así como actuar ante cualquier situación de acoso sexual, por razón de sexo, laboral o discriminación, de manera rápida y confidencial, garantizando la intimidad y la dignidad de las personas objeto de acoso.

. Con este protocolo se pretende abordar un doble objetivo:

- Prevenir y evitar los casos de acoso en todas sus modalidades, estableciendo las medidas oportunas.
- Determinar concretamente las actuaciones y sanciones internas en caso de producirse acoso en la entidad.

2. Alcance.

Toda la plantilla de CABEZAS RIVAS, tanto personal interno como el personal externo que esté desarrollando su actividad en nuestras instalaciones.

3. Declaración de intenciones.

La dirección se compromete a poner los medios para que en los diferentes niveles de la plantilla se produzca un entorno laboral de respeto hacia los derechos de todas las personas, libre de cualquier acoso o forma de violencia, siguiendo la Ley Orgánica 3/2007, actualizada el 7 de marzo del 2019, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su artículo 48.1 sobre medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

En el que CABEZAS RIVAS se compromete a promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual, el acoso por razón de sexo, el acoso laboral, al acoso psicológico o moral, el ciberacoso, el acoso asociado al embarazo y la maternidad, el acoso quid pro quo, el acoso ambiental, y cualquier forma presente o futura de acoso considerado por ley, arbitrando procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

La entidad trabaja con una serie de valores entre los que se encuentra “el derecho a la dignidad” y “el respeto a la diferencia y a la individualidad”.

La dirección **velará por la prevención del acoso**, teniendo en cuenta la especial vulnerabilidad de las personas con discapacidad, mujeres y otros colectivos en riesgo.

En ese sentido las conductas y actitudes en cualquiera de los tipos de acoso no se toleraran, **tomando las medidas necesarias** para erradicarlas, en caso de suceder.

Toda persona objeto de acoso tiene derecho a solicitar que se aplique el presente protocolo, y a ser asistido por un representante legal de la plantilla durante la tramitación.

La entidad se compromete a coordinarse con las entidades en las que nuestra plantilla presta servicio, en caso de detectar situaciones en sus centros de trabajo.

Se respetará el derecho a la intimidad y confidencialidad a lo largo del procedimiento siguiendo la Ley Orgánica 3/2008 de 5 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal.

4. CONTENIDO.

Acoso sexual: cualquier comportamiento, verbal (ej.: chistes subidos de tono, insinuaciones sexuales, proposiciones, palabras obscenas), no verbal (ej.: gestos sexuales, fotos impúdicas, escritos con contenido pornográfico) ó físico (ej.: contacto no deseado como pellizcos, palmadas, roces, intentos de abuso, coacción), de naturaleza sexual indeseada por la persona a la que se dirige que tenga el propósito o produzca atentar contra la dignidad de la persona, en particular si se produce en un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Ej.: chantaje sexual, acoso sexual intimidatorio.

-**Leve:** Chistes sobre hombres o mujeres, miradas y gestos insinuantes, acercamiento excesivo, pedir citas repetidamente, piropos

-**Grave:** Preguntar sobre la vida sexual, insinuaciones, pedir abiertamente relaciones sexuales sin presiones, presionar después de una ruptura

-**Muy Grave:** Abrazos, besos, pellizcos, tocamientos palmadas, acorralamientos, presiones para obtener sexo, asalto sexual

Acoso por razón de sexo: comportamiento realizado en función del sexo de la persona, con el objeto de atentar contra su dignidad. Ej.: conductas discriminatorias, infravalorar el trabajo realizado por cuestiones de sexo.

Acoso laboral, psicológico, moral o mobbing: conductas abusivas de hostigamiento verbal y maltrato psicológico, sistemáticas, deliberadas, ejercidas por una persona o varias en el entorno laboral de forma prolongada sobre otra/s, con la finalidad de deteriorar su imagen personal y profesional y que le exponen a un riesgo de su salud, integridad física y/o psíquica,

atentando contra su dignidad. Ej.: juicios de valor ofensivos, asignación de tareas degradantes.

El acoso sexual quid pro quo: es un tipo de acoso que ofrece algún tipo de beneficio a cambio de algún tipo de favor sexual. En latín, el término quid pro quo significa “algo por algo”.

Generalmente, el acoso sexual quid pro quo ocurre entre un responsable y un subordinado. Esto se debe a que el supervisor tiene el poder de proporcionar una recompensa o crear una acción adversa, dependiendo de cómo la otra persona reciba sus avances sexuales.

Acoso sexual ambiental: Cuya 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 entorno intimidatorio, hostil, ofensivo o humillante. En este, la condición afectada es el entorno, el ambiente de trabajo. En este caso, también pueden ser sujetos activos los compañeros o las compañeras de trabajo, así como terceras personas relacionadas de alguna manera con el Consorcio.

Discriminación: Separar, diferenciar o excluir a una persona por cierta característica (física, ideas, orientación sexual, nivel económico, etc). Ej: menospreciar, someter a malos tratos y abusos. Sobre todo está basada en prejuicios, estereotipos o juicios sin fundamentos.

La comisión de igualdad será quien proponga las medidas preventivas.

-Posicionamiento de la entidad frente acoso: la primera medida preventiva es la declaración de principios.

-Divulgación: Realizar acciones de información y sensibilización relativas acoso: publicar el decálogo de igualdad en laempresa.com, cartelería con imagen y folleto resumen sencillo del protocolo en las corcheras de los centros en los tabloneros de los centros, colgarlo en la intranet y en la web*

-Entrega y explicación de la existencia del presente protocolo y el cauce de denuncia que deje claramente cómo actuar: Entregado a toda la plantilla el folleto y explicándolo en asambleas de centros y de aquí en adelante a las incorporaciones nuevas durante la acogida.

-Formación: curso sobre Igualdad de trato y de oportunidades (formar a la plantilla de los diferentes tipos de acoso, las medidas preventivas para evitarlo, y que hacer en caso de sufrirlo)

-Supervisión de que el ambiente de trabajo esté libre de acoso psicológico, físico, etc en los diferentes niveles de la entidad: Prestando una mayor atención a aquellas personas más vulnerables a este tipo de situaciones.

Cuando hay un caso de acoso de cualquier tipo (sexual, por razón de sexo, laboral o discriminación) se puede iniciar el cauce de denuncia interna, sin menos cabo de que se pueda ejercer acciones externas. Se respetará durante todo el proceso de derecho a la intimidad y confidencialidad.

- Caudes de denuncia interna
- Caudes de denuncia externa

Caudes de Denuncia interna:

Ninguna persona que sea parte involucrada puede formar parte en el siguiente proceso.

La persona puede estar acompañada durante todo el proceso si así lo desee.

Se considera falta grave la no comunicación del conocimiento de actos de acoso graves o muy graves.

1) Poner la queja:

La persona afectada o la persona con conocimiento de los hechos (profesional o personas de igual o superior nivel jerárquico, delegados de personal, etc) transmitirán la queja a la dirección, verbal o escrita a la mayor brevedad, quedando finalmente siempre por escritos los hechos, por medio del anexo I. Se prestara ayuda para a los trabajadores que lo necesiten.

La persona tiene derecho a ejercer una queja y que los hechos se investiguen. Si los hechos no revisten gravedad, como procedimiento informal, se puede ayudar a que la persona interesada explique a la persona que muestra el comportamiento indeseado que éste resulta incómodo y solicitar el cese de dicho comportamiento. Por ejemplo en los casos de acoso ambiental.

Se dará traslado formal al tutor legal en caso de que exista o a la familia de referencia.

En caso de que la persona no desee seguir con el proceso, se consultara con la comisión de código de buenas prácticas.

2) Investigación:

La dirección, junto al Resp Calidad, el Jefe de Producción, el Representante de los Trabajadores, creará una comisión, junto a un representante de la plantilla (si lo desea el interesado), creará una comisión que actuara bajo los principios de confidencialidad, rapidez, contradicción e igualdad.

Asesoría: persona técnica con formación en igualdad.

Se abre periodo de recogida de información para constatar los hechos en un plazo máximo de 7 días (según la gravedad de los hechos) dando conocimiento de los hechos al denunciado, para que pueda presentar su versión de los hechos. Igualmente se solicitará la versión de las y los posibles testigos si los hubiera, quedando la misma por escrito y firmada. La no colaboración de los mismos se considerará como una falta.

3) Medidas cautelares:

Si fuera necesario por la gravedad, se establecerá como medida preventiva, evitar el contacto de las personas implicadas de manera temporal hasta que se resuelva la situación, salvaguardando siempre a la víctima (ej.: devolución de horas, días de vacaciones).

4) Informe:

Las partes intervinientes emitirán un informe en un plazo máximo preestablecido desde que se tiene conocimiento de los hechos:

- asuntos leves: 7 días
- asuntos graves: 7 días
- asuntos muy graves: 7 días

El informe final debe determinar si los hechos son constitutivos de acoso o no lo son.

5) Medidas:

En caso de comprobarse los hechos la Dirección propondrá la actuación sancionadora, así como las medidas correctoras oportunas, teniendo en cuenta la opinión de los procesos implicados en el caso (equipo valoración, prevención, apoyo personal, etc).

Igualmente si la denuncia resulta falsa se tomaran medidas sancionadoras hacia la persona denunciante.

Si del informe no se constata situación de acoso, se archivará el expediente dando por finalizado el proceso.

La decisión final será trasladada a las personas interesadas, al comité de empresa y a la comisión de igualdad.

Una vez suspendidas las medidas cautelares se velara por que no existan represalias a ninguna de las personas afectadas, incluidos testigos, de ser así se aplicará de nuevo el régimen sancionador.

En caso de necesitarlo, la entidad facilitará apoyo psicológico a la víctima internamente o le derivará a atención externa especializada.

Referencias del Régimen disciplinario y sancionador del Ámbito laboral.-

- *Art 14 Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.*
La gerencia tiene el deber de proteger, garantizar la seguridad y la salud de la plantilla.
- *Ley de infracciones y sanciones en el ámbito laboral 5/2000 de 4 de agosto*
Art 8 cataloga de infracciones muy graves el acoso sexual y el acoso racial, étnico, convicciones, discapacidad, edad, sexo.

Cauces de denuncia externa:

La entidad facilitará apoyo a la persona en caso de que esta desee iniciar las acciones administrativas y judiciales que correspondan: policía, guardia civil o juzgado.

Referencias del Régimen disciplinario y sancionador del Ámbito penal.-

- *Art 184 Código Penal Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre,*
 1. El que solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, será castigado, como autor de acoso sexual, con la pena de prisión de tres a cinco meses o multa de seis a 10 meses.
 2. Si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaleándose de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquélla pueda tener en el ámbito de la indicada relación, la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de 10 a 14 meses.
 3. Cuando la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación, la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de 10 a 14 meses en los supuestos previstos en el apartado 1, y de prisión de seis meses a un año en los supuestos previstos en el apartado 2 de este artículo.
- *Directiva 2002/73/CE del parlamento europeo y del consejo, 23 septiembre 2002 del consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción de profesionales y las condiciones de trabajo.*

5. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

La comisión desarrollada llevará el seguimiento de los casos de acoso, al menos una vez al año, con el fin de evaluar la aplicación del protocolo, las medidas preventivas adoptadas e ir adoptando nuevas medidas preventivas. Llevará un registro de número de denuncias, tipo, resolución, y valoración de la misma.

Este protocolo ha sido consensuado con la Comisión de Igualdad en la que está representado por la representación legal de la plantill

6. FORMATOS Y REGISTROS

Anexo I: Ficha tipo de recogida de denuncia.

7. NORMATIVA

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y de hombres. Art.48

Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales. Estatuto de los Trabajadores

Acuerdo Europeo sobre Acoso Laboral en el lugar de trabajo (2 abril 2007)

Convención internacional de los derechos de las personas con discapacidad

Ley general de discapacidad 12/2013

8. REGISTRO HISTÓRICO DE REVISIONES

Nº VER.	SUMARIO	FECHA
	Incorporación al sistema	

Elaboración	Revisado	Aprobación
Responsable proceso	Responsable de Calidad	Presidente

**ANEXO I:
Ficha denuncia**

Testigo ☐	Victima ☐	
Nombre		Fecha:
Apellidos		
Puesto de trabajo		
Categoría		
Centro		
Sexo:		
Circunstancias que motivan la denuncia		
Descripción:		
Firma:		

Esta ficha está en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

Teléfono y canales oficiales (Ministerio de Igualdad)

- **016**
Número de marcación abreviada. Es gratuito, confidencial y no deja rastro en la factura telefónica.
- **WhatsApp:** **600 000 016**
(solo admite mensajes de texto, no llamadas).
- **Chat online:** violenciagenero.igualdad.gob.es.
- **Correo electrónico:** **016-online@igualdad.gob.es.**

En caso de emergencia o peligro inminente

- **112** *Teléfono único de emergencias europeo.*
- **091** *Policía Nacional.*
- **062** *Guardia Civil.*
- *También puedes utilizar la aplicación móvil **AlertCops**, la cual envía una señal de alerta a la policía con tu geolocalización.*

Ámbito laboral y otros números de interés

- **Inspección de Trabajo:** *Si el acoso sexual o por razón de género se produce en tu puesto de trabajo, puedes interponer una denuncia o solicitar asesoramiento a través de las sedes provinciales de la Inspección.*
- **Comunidades Autónomas:** **900 200 999**
en Andalucía