

# **PROTOCOLO DE TRATAMIENTO Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO DE SERVICIOS DE MONTEJURRA, S.A. (SMSA) y SERVICIOS TÉCNICOS MANCOMUNADOS, S.L. (SERTECMA, S.L.)**

## **1. Declaración de principios:**

A través de este Protocolo tanto la Dirección de SMSA y SERTECMA, S.L. como la representación de las personas trabajadoras declaran formalmente su rechazo a todo tipo de conductas constitutivas de acoso sexual y de acoso por razón de sexo, en todas sus formas y modalidades, sin atender a quién sea la víctima o la persona que lleva a cabo tales conductas, ni cual sea su situación en la entidad.

Se comprometen asimismo a fomentar una cultura de prevención contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo incorporando la igualdad de género con carácter transversal en las políticas internas de la empresa; a apoyar y asesorar a las víctimas de acoso sexual y de acoso por razón de sexo y a denunciar, investigar, mediar y sancionar cualquier conducta que pudiera ser constitutiva de este tipo de acoso.

Para ello, podrán promover y/o realizar campañas a través de charlas, folletos, jornadas y cualquier otro medio que se estime oportuno con objeto de sensibilizar a la plantilla en la definición y formas de manifestación de los diferentes tipos de acoso.

Asimismo, se procurará impulsar la formación en materia de igualdad, de acoso sexual y de acoso por razón de sexo dirigida a la dirección, mandos intermedios y a toda la plantilla, sobre todo a las personas con responsabilidades concretas en este ámbito o que vayan a asistir a las presuntas víctimas.

El Departamento de Recursos Humanos adoptará las medidas necesarias para asegurar el mayor conocimiento del presente Protocolo por los empleados. En concreto, se dará publicidad al mismo a través de la red Intranet de la empresa.

Finalmente, se adopta el compromiso respetar los principios de profesionalidad, objetividad, imparcialidad, celeridad, respeto a la persona y tratamiento reservado de las denuncias, con el consiguiente deber de sigilo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa sobre régimen disciplinario.

## **2. Marco normativo en el que se fundamenta el Protocolo y conceptualización del acoso sexual y del acoso por razón de sexo:**

- Artículo 14 de la CE
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH)
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores: artículo 4.2 e) y artículo 54.2 g).
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la Violencia de Género.
- Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social: artículo 8.13 y 46 bis.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

En concreto, Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres define en su artículo 7 el acoso sexual y el acoso por razón de sexo:

- “1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.*
- 2. 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.*
- 3. Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.*
- 4. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.”*

### **3. Ámbito de aplicación:**

- a) **Ámbito subjetivo:** el presente protocolo será de aplicación a toda la plantilla de SMSA/SERTECMA, S.L. o su personal directivo, sin excepción, así como al personal de otras empresas que comparta instalaciones o centro de trabajo.
- b) **Ámbito objetivo:** Estas situaciones se pueden producir durante el proceso de selección previo a la relación contractual o en el desarrollo de la misma y, en este último caso, tanto dentro como fuera del lugar de trabajo: por tanto, se extiende a comportamientos en el lugar de trabajo o en el desarrollo de las funciones ligadas al trabajo, durante los viajes o misiones emprendidas en relación con el trabajo o durante la labor realizada sobre el terreno correspondiente a la ejecución de proyectos en los que participe el personal de SMSA/SERTECMA, S.L.

A modo de ejemplo y sin que se pueda considerar una relación excluyente o limitadora, a continuación se enumeran algunos comportamientos que, de forma directa o en combinación con otros, pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

#### **I. Tipologías de acoso sexual:**

##### **I.1. CONDUCTAS VERBALES**

- Bromas sexuales ofensivas y comentarios sobre la apariencia física o condición sexual de la trabajadora o el trabajador.
- Comentarios sexuales obscenos.
- Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales.
- Formas denigrantes u obscenas para dirigirse a las personas.
- Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas.
- Comunicaciones (llamadas telefónicas, correos electrónicos, etc...) de contenido sexual y carácter ofensivo.
- Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.
- Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales.
- 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.
- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.

##### **I.2. CONDUCTAS NO VERBALES:**

- Uso de imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo.
- Gestos obscenos, silbidos, gestos o miradas impúdicas.
- Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo de contenido sexual.

- Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.

### I.3. CONDUCTAS DE CARÁCTER FÍSICO:

- Contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados, etc...) o acercamiento físico excesivo o innecesario.
- Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
- Tocar intencionadamente o “accidentalmente” los órganos sexuales.

## II. Tipología de acoso por razón de sexo:

- Uso de conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer u hombre.
- Bromas y comentarios sobre las personas que asumen tareas que tradicionalmente han sido desarrolladas por personas del otro sexo.
- Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo.
- Utilización de humor sexista.
- Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de las mujeres.
- Realizar las conductas anteriores con personas lesbianas, gays, transexuales o bisexuales.
- 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.
- Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona.
- Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad.
- Conductas explícitas o implícitas 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.

## 4. Sujetos activo y pasivo del acoso:

- a. Sujetos activos: pueden resultar sujetos activos de acoso el personal directivo; compañeros y compañeras (del mismo o distinto nivel o categoría profesional); clientes o abonados, personas colaboradoras o proveedoras y cualquier otra persona relacionada con la víctima por causa del trabajo.
  - b. Sujetos pasivos: pueden serlo cualquier trabajador o trabajadora de SMSA/SERTECMA, S.L., sin excepciones; así como el personal que preste sus servicios en periodo de formación o prácticas o a través de otras empresas.
- Ambos tipos de acoso pueden afectar tanto a mujeres como a hombres y se puede producir entre personas del mismo sexo.

## 5. Medidas Preventivas:

SMSA y SERTECMA, S.L. llevarán a cabo una política de prevención dirigida a concienciar a toda la plantilla de que las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo son intolerables para la empresa.

La Dirección de la Entidad junto con los representantes de las personas trabajadoras se comprometen a fomentar un entorno laboral en el que prime un clima de respeto y de igualdad entre mujeres y hombres.

Como primera medida de difusión SMSA/SERTECMA, S.L., a través de su Departamento de RRHH, hará llegar una copia del Protocolo acordado a toda la plantilla y también procederá a su publicación en la intranet de la empresa.

Se realizará un estudio de riesgos psicosociales (bien de forma específica, bien en el contexto de uno más amplio sobre este tipo de riesgos) con objeto de identificar los grupos de personas trabajadoras más susceptibles de sufrir acoso sexual o por razón de sexo.

Se crea una Comisión para la prevención y el tratamiento del acoso sexual y el acoso por razón de sexo (en adelante "Comisión de Acoso") que deberá adoptar un papel activo en el desarrollo de las acciones de sensibilización y difusión. La función de la comisión en este sentido es la de promover ante el Departamento de RRHH de SMSA y SERTECMA, S.L. medidas concretas y efectivas a tal fin, sin perjuicio del resto de funciones que reseña este documento.

## **6. Comisión de Acoso:**

6.1. Composición: Estará integrada por 3 personas (se procurará que sean 2 mujeres y 1 hombre) que representen tanto a la empresa como a las personas trabajadoras. Éstas serán designadas por la Comisión de Igualdad por tiempo indefinido. Sin perjuicio de ello, la comisión podrá solicitar el apoyo de personal técnico de la entidad encargada de la prevención de riesgos laborales en la empresa. Así mismo, podrá recurrir al Servicio de Salud Laboral del Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra, el cual podrá contar a su vez, si fuera necesario, con la colaboración del Instituto Navarro para la Igualdad.

Conflicto de intereses: No podrá formar parte de la comisión cualquier persona involucrada en un procedimiento de acoso o afectada por una relación de parentesco o de amistad/enemistad manifiesta respecto de la víctima o de la persona denunciada, quedando automáticamente invalidada para formar parte del proceso concreto. En estos casos la parte correspondiente deberá ser sustituida por la misma Comisión de Igualdad.

### 6.2. Funciones:

- Recibir todas las denuncias por acoso sexual/por razón de sexo sin perjuicio de que sean comunicadas en primer término a la "persona de confianza", quien deberá trasladarla a la comisión.
- Llevar a cabo la investigación (instrucción) del proceso que se inicie con ocasión de las mismas
- Recomendar y gestionar ante el Departamento de RRHH las medidas preventivas que se estimen convenientes
- Elaborar un INFORME DE CONCLUSIONES sobre el supuesto de acoso investigado
- Velar por las garantías comprendidas en este protocolo
- Cualesquiera otras que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo contemplado en el presente protocolo.

## **7. PROCEDIMIENTO:**

### **7.1. Principios rectores:**

Desde el inicio del procedimiento es necesario actuar con respecto y protección a todas las personas implicadas, con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de todas ellas atendiendo fundamentalmente a los siguientes principios: de Confidencialidad, diligencia, contradicción, restitución de las víctimas, protección de la salud, prohibición de represalias (indemnidad) y garantía jurídica.

Todo el personal de SMSA/SERTECMA, S.L. tiene la obligación de colaborar a lo largo de todo el proceso de investigación.

En cualquier caso, la tramitación del procedimiento se hará siempre sin perjuicio de las acciones administrativas o judiciales que de forma paralela o posterior puedan iniciarse, teniendo en cuenta que la realización de conductas constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo puede dar lugar a la exigencia de diferentes tipos de responsabilidad según la entidad y circunstancias de cada caso: disciplinaria, penal, administrativa (en materia de protección de datos...) o civil -derivada de daños materiales y/o morales.

Tanto la víctima de acoso como la persona denunciada tendrán derecho a ser acompañadas y/o representadas a lo largo de todo el procedimiento por la persona que estimen conveniente.

## **7.2. Iniciación:**

Se efectuará mediante **escrito de denuncia** de la víctima o de cualquier persona que tenga conocimiento de alguna situación de acoso (en el Anexo II se facilita modelo): la denuncia podrá realizarse personalmente o a través de representante (en este caso siempre con consentimiento expreso de la persona a la que se representa). Para la comunicación de este tipo de denuncias se designará una "*persona de confianza*" en cada centro de trabajo, sin perjuicio de que aquélla pueda formularse directamente ante la comisión de acoso. La Comisión de Igualdad deberá indicar sus nombres y la forma de ponerse en contacto con ella. Para su designación se atenderá primordialmente a la accesibilidad y conexión de la persona con los diferentes departamentos existentes en el centro.

La denuncia deberá ser trasladada a la comisión de acoso, que podrá adoptar cualquiera de las siguientes decisiones:

-su **inadmisión**: cuando resulte evidente que lo planteado no pertenece al ámbito de este Protocolo

-una **intervención voluntaria** proporcionando pautas de actuación: cuando se trate de una conducta o comportamiento inadecuados no constitutivos de acoso para evitar que pueda derivar en una situación de acoso

-**admisión** de la denuncia e inicio de la fase de instrucción.

## **7.3. Instrucción:**

Para el esclarecimiento de los hechos, pudiendo utilizarse los medios que se estimen convenientes. Serán citadas, por separado, la persona que comunica la situación, la persona o personas a la/s que se atribuye la conducta de acoso, la afectada/s por la misma y posibles testigos e informantes que se consideren necesarios.

Se expondrá a todas las personas entrevistadas el objeto de la investigación, el desarrollo del procedimiento y sus derechos al anonimato, a la confidencialidad de la información y a no ser víctima de discriminación laboral por sus declaraciones.

**Medidas cautelares:** podrán solicitarse al Departamento de RRHH cuando existan indicios suficientes de la existencia de acoso. Estas podrán consistir, con carácter no exhaustivo, en las siguientes actuaciones:

Se puede realizar un cambio de puestos de trabajo y/o de turno de trabajo, preferentemente del presunto acosador o, en caso de no ser posible, de la víctima, por propia iniciativa de quien instruye el expediente o a solicitud de parte.

Establecimiento de pautas de seguimiento y control con el fin de comprobar que la situación denunciada no se repite.

Poner a disposición de la víctima, si así lo solicita, la atención facultativa de un médico adscrito al servicio de prevención de riesgos laborales.

## **7.4. Finalización:**

Mediante la emisión de **INFORME DE CONCLUSIONES** en el plazo de quince días hábiles a contar desde la presentación de la denuncia, que deberá contener alguna de las siguientes alternativas:

-**Archivo de la denuncia** motivado por alguno de los siguientes supuestos: desistimiento de la persona denunciante (sin perjuicio de que la investigación pueda continuar de oficio si se detectaran indicios de acoso); falta de objeto o insuficiencia de indicios; resolución del contenido de la denuncia por acuerdo entre las partes.

-**Proposición de incoación de expediente disciplinario** por indicios claros de acoso sexual o por razón de sexo y medidas correctora

-Proposición de incoación de expediente disciplinario por la comisión de otro tipo de faltas

Sin perjuicio de lo anterior, en el informe deberán constar las características principales y el diagnóstico de la naturaleza de la situación analizada, así como, en su caso, propuesta de las medidas a implantar en la empresa y/o en el/los puesto/s de trabajo de la/s persona/s afectada/s para la eliminación/reducción del riesgo, y que serán incluidas en la planificación preventiva de la empresa.

En la redacción del informe se obviarán todos aquellos detalles no relevantes o cuya difusión pueda ser negativa para la solución de la exposición al riesgo psicosocial.

#### **7.5. Traslado del informe:**

El informe será trasladado a la Dirección de RRHH para el inicio, en su caso, de expediente disciplinario conforme al Convenio Colectivo de la empresa.

Igualmente será remitido a las partes directamente afectadas, a la persona encargada de dirigir la unidad de la empresa con responsabilidad en la implantación de alguna de las medidas propuestas y al Servicio de Prevención. Todas las personas que reciban dicho informe han de obrar conforme a su deber de confidencialidad de la información.

Cuando se hayan producido daños a la salud derivados de las situaciones o conductas objeto de estudio, la empresa procederá a cumplimentar el parte de accidente correspondiente y notificarlo a la Mutua.

### **8. RÉGIMEN DISCIPLINARIO: INFRACCIONES Y SANCIONES.**

El Convenio Colectivo de Servicios de Montejurra, S.A. establece en su Régimen disciplinario las siguientes infracciones y sanciones de aplicación, en su caso, en los procedimientos contemplados en el presente protocolo:

-Se consideran como “faltas graves”: el abuso de autoridad o la falta de respeto y consideración a sus jefes, así como a sus compañeros y subordinados; o el insulto o los malos tratos de palabra hacia compañeros, superiores, subordinados, usuarios o terceros relacionados con el trabajo.

-Se consideran como “faltas muy graves”: la agresión hacia compañeros, superiores, subordinados, usuarios o terceros relacionados con el trabajo; el acoso laboral en el trabajo.

Las sanciones máximas que podrán imponerse a quienes incurran en faltas serán las siguientes:

-Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a quince días.

-Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.

Cambio de puesto de trabajo.

Inhabilitación por un periodo no superior a 3 años para ascender de categoría.

Despido.

#### **8. INTERPRETACIÓN:**

Si en la aplicación del presente protocolo se produjera alguna duda sobre su interpretación, la Comisión de Igualdad será competente para su resolución.

### **9. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO:**

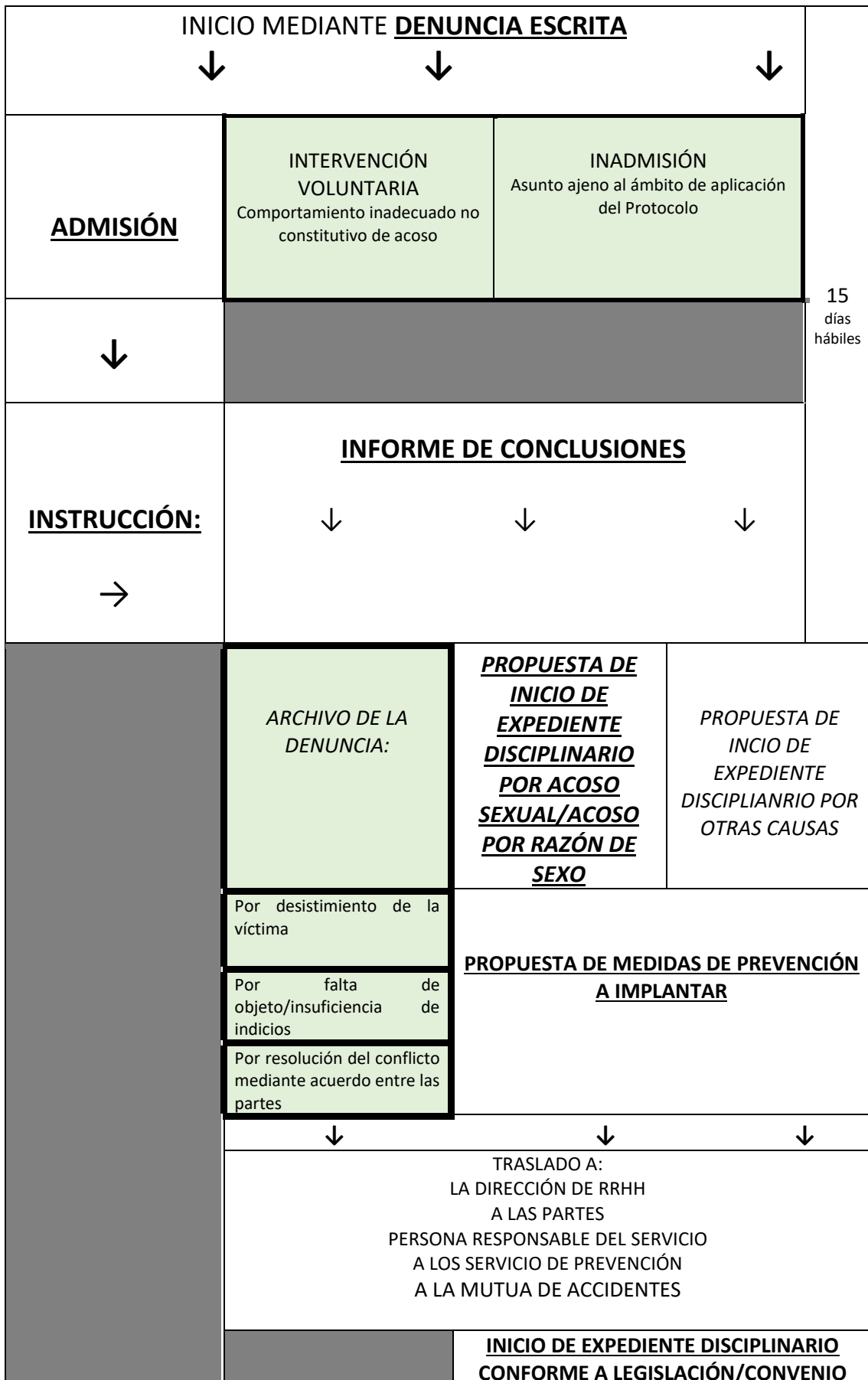
El Departamento de Recursos Humanos deberá tener registrados cada uno de los procedimientos incoados en base al presente Protocolo incorporando toda la documentación obrante en los mismos.

Dicho registro será puesto a disposición de los servicios de prevención para su evaluación e informe y para la adopción de nuevas medidas de prevención o modificación, en su caso, de las ya existentes.

Corresponderá asimismo a dicho Departamento de RRHH el seguimiento de la ejecución y cumplimiento de las medidas adoptadas en su caso, debiendo prestar una especial atención, en los casos en que haya podido haber afectación de las víctimas, al apoyo y rehabilitación de las mismas.

Se deberá prestar también una atención especial a la evitación de posibles situaciones de hostilidad en el entorno de trabajo, cuando se produce la reincorporación del empleado/a que haya estado de baja laboral, después de una denuncia de acoso.

**ANEXO I: SINOPSIS SOBRE PROCEDIMIENTO EN CASO DE ACOSO SEXUAL/POR RAZÓN DE SEXO**





**ANEXO II: Modelo de denuncia formal por acoso sexual o por razón de sexo.**

SOLICITANTE: <input type="checkbox"/> Persona afectada <input type="checkbox"/> Representante <input type="checkbox"/> Persona de confianza	Unidad/Departamento de la persona afectada:  Otros:
TIPO DE ACOSO: <input type="checkbox"/> Sexual <input type="checkbox"/> Por razón de sexo <input type="checkbox"/> Otras especificaciones:	
DATOS DE LA PERSONA AFECTADA: Nombre y apellidos: _____  NIF: _____  Puesto de trabajo: _____  Centro de Trabajo/Departamento: _____  Datos de contacto: _____	
DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS:                     	
En el caso de testigos, indique sus nombres y apellidos:       	
SOLICITUD: <input type="checkbox"/> Solicito el inicio del Protocolo de actuación frente a una situación de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.	
Localidad y fecha:	Firma de la persona interesada: