

PROTOCOLO ANTI-ACOSO LABORAL

1.- OBJETO

El objeto de este procedimiento es establecer el método a seguir para establecer las actuaciones preventivas necesarias ante cualquier tipo de acoso en el trabajo, generando un ambiente laboral que respete la dignidad de los trabajadores y en el que se erradique cualquier acoso o discriminación ilícita a fin de evitar la gran incidencia de las indicadas situaciones en la salud, moral, confianza y autoestima de éstos.

En esta línea, el trabajador acosado se ve afectado en la salud psíquica, tales como, reacciones relacionadas con el estrés, como los traumas emocionales, la ansiedad, la depresión, estados de nerviosismo, sentimientos de desesperación y de indefensión, de impotencia, de cólera, de aversión, de asco, de violación, de baja autoestima...

La salud física también se ve resentida y queda reflejada en los trastornos del sueño, dolores de cabeza, problemas gastrointestinales, náuseas, hipertensión, úlceras etc.. ,en definitiva, sintomatología física asociada al estrés.

2.- AMBITO DE APLICACIÓN

Este procedimiento es de aplicación a todos los trabajadores y trabajadoras de INTARCON.

En cuanto a las clases de acoso que pudieran darse en el trabajo, diferenciamos tres;

- A) Acoso sexual.
- B) Acoso por razón de sexo.
- C) Acoso moral.

A) Por **ACOSO SEXUAL** debemos entender;

- Conductas **VERBALES** (insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual; insistencia para una actividad social fuera del lugar de trabajo después de que se haya puesto en claro que dicha insistencia es molesta; flirteos ofensivos; comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos).
- Conductas **NO VERBALES** (exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o materiales escritos, miradas impúdicas, silbidos o hacer ciertos gestos), o las físicas (tocamientos innecesarios, palmaditas o roces con el cuerpo de otro empleado o empleada hasta el intento de violación y la coacción para las relaciones sexuales) molestas.

En función de las conductas, el acoso sexual puede ser;

- **CHANTAJE SEXUAL:** Consistente en forzar al trabajador/a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afectan el acceso de la persona a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, al salario o a

cualquier otra decisión sobre el empleo. Aquí estarían incluidos los chistes picantes, los piropos, los gestos y miradas insinuantes, los acercamientos, las preguntas de índole sexual, las insinuaciones, besos o caricias no deseadas, tocamientos, acorralamientos, etc.

- **ACOSO AMBIENTAL:** Es el realizado por personas que no tienen influencia sobre la relación laboral de la víctima (compañeros, clientes, proveedores, etc.) y que consiste en todas aquellas conductas de naturaleza sexual que crean un ambiente de trabajo humillante, hostil, o amenazador para el acosado. En este tipo podrían describirse actuaciones tales como definir el trabajo como sólo apto para hombres, cuestionar su habilidad, no ofrecer toda la información, oportunidades o entrenamiento necesario para hacer bien el trabajo; sabotaje; evaluar de forma sexista; no ascender a las mujeres; etc.
- B) **ACOSO POR RAZÓN DE SEXO:** En este tipo de acoso, la razón central es dar un trato degradante a la víctima, pero basado sólo en las condiciones negativas que se desprenden del pensamiento del acosador contra el sexo al que pertenece la víctima. Aunque este tipo de discriminación ha existido siempre, su conceptualización y su regulación son recientes. Se trata de una discriminación indirecta muy grave, difícil de probar y detectar incluso por la propia víctima. La Directiva 2002/73/CE la define como "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 y ofensivo"
- C) Por **ACOSO MORAL** (acoso psicológico/ "mobbing") debemos entender la exposición a conductas de violencia psicológica intensa, dirigidas, de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente a aquella/s desde una posición de poder psicológica (no necesariamente jerárquica), con el propósito de crear un entorno hostil o humillante que perturbe la vida laboral de la víctima.

En función de las conductas, el acoso sexual puede ser;

- **ACOSO VERTICAL ASCENDENTE:** Un trabajador de nivel jerárquico superior es víctima de ataques por parte de uno o varios subordinados.
- **ACOSO VERTICAL DESCENDIENTE O "BOSSING":** Un trabajador de nivel jerárquico inferior es víctima de ataques por parte de uno o varios trabajadores de cargo superior en jerarquía de la organización.
- **ACOSO LABORAL HORIZONTAL:** Un trabajador es víctima de ataques por parte de uno o varios compañeros que ocupen su mismo nivel jerárquico.

3.- ACTUACIONES PREVENTIVAS A LLEVAR A CABO

3.1. Declaración inequívoca de la empresa.

INTARCON es una organización intolerante al acoso que generará un clima censor y punitivo contra el acosador, y otro de comprensión y respeto hacia las posibles víctimas. Éstas mismas podrán dirigirse directamente al acosador para que cese en sus conductas, y si esto no da resultados, pueden poner en conocimiento del Comité de Cumplimiento y/o del Comité de Igualdad tales conductas a través de la debida cumplimentación del formulario de denuncias facilitado en la página web corporativa <https://www.intarcon.com/es/>

A tal efecto, si se remitiera una denuncia de acoso por cualquiera de las razones expresadas más arriba en el correo de denuncias de Compliance (canaletico@intarcon.es), se evaluará la conducta delictiva de forma individualizada y si por parte de los miembros del Cumplimiento se determinase que tal conducta corresponde a una de las modalidades de acoso que se reflejan en la Ley 3/2007 para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, deberá derivar el hecho denunciado al órgano especializado y competente en la materia: El Comité de Igualdad.

Asimismo, en el supuesto caso de que se remitiese denuncia al Comité de Igualdad y el acoso no se encuadrara en ninguna de las figuras descritas, sensibles de ser tratadas por el Comité de Igualdad, el mismo se declarará incompetente para conocer del caso y lo remitirá, a su vez, al Comité de Cumplimiento.

Por todo ello, nuestra empresa incluye este protocolo en su Plan de Igualdad, así como en su Plan de Prevención de Delitos "Compliance" formando así parte de su sistema y cultura empresarial, para que con ello pueda ser conocido de manera generalizada.

3.2. Funciones y responsabilidades.

Se incluirán en la definición de funciones y responsabilidades del Plan de Igualdad y/o Plan de Prevención de todos los trabajadores, las propias para prevenir el acoso laboral de los diferentes tipos indicados, teniendo que fomentar que la responsabilidad de asegurar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos de quienes lo integran es de todos.

Las competencias y atribuciones del Comité de Igualdad y/o Comité de Cumplimiento, según de qué tipo de acoso se trate, son las siguientes;

- a) Recibir todas las denuncias por acoso mediante el canal de denuncias adecuado.
- b) Llevar a cabo la investigación de las denuncias para lo que dispondrá por parte de la empresa de los medios necesarios y tendrá acceso a toda la información y documentación que pudiera tener relación con el caso.
- c) Elaborar un informe de conclusiones sobre el supuesto acoso investigado, que incluirá los medios de prueba del caso y definir la sanción a imponer.
- d) Supervisar el efectivo incumplimiento de las sanciones impuestas.
- e) Cualquier otra que pudiera derivarse de la naturaleza de sus funciones y de lo contemplado en el presente protocolo.

3.3 Medios y canales de denuncia del acoso.

La persona trabajadora que se sienta acosada en el trabajo podrá comunicarlo mediante el medio de denuncia proporcionado a tal efecto, al Comité de Cumplimiento y/o al Comité de Igualdad; en el caso de recepción por parte del primero se procederá a dar traslado del mismo al Comité de Igualdad a los efectos correspondientes. Dicho órgano convocará en un plazo no superior a 15 días una reunión de dicho foro para estudiar pormenorizadamente esta denuncia y abrir la investigación pertinente en caso de así estimarse.

Durante la instrucción se dará trámite de audiencia a todos los afectados y testigos practicándose cuantas diligencias se estimen necesarias y firmando cada uno de los involucrados su debido consentimiento informado de participación en la fase de entrevistas y obligándose a guardar una estricta confidencialidad de la información a la que pudiera tener acceso. Dicho trámite de audiencia incluirá, como mínimo una entrevista privada con el presunto acosador en la que pueda defenderse de las acusaciones que contra él se hayan vertido.

En todo momento se respetará la decisión que sobre la situación decida la persona acosada.

Finalizada la instrucción, en el plazo de 10 días laborales, el Comité emitirá un informe en el cual se deje constancia de los hechos, realizando una valoración de los mismos y proponiendo, en su caso, medidas correctoras e incluso sancionadoras necesarias para corregir la situación y prevenir nuevos episodios.

3.4. Medidas cautelares

En los casos de denuncias por acoso, hasta el cierre del procedimiento y siempre que existan indicios suficientes de la existencia de acoso, el Comité de Igualdad podrá establecer las debidas medidas cautelares entre víctima y el presunto acosador, como pueden ser la reordenación del tiempo de trabajo o el cambio de oficina. La participación del Comité de Cumplimiento se estimará necesaria en el caso de concurrencia del acoso con otros hechos objeto de estudio por parte de este último Comité.

Estas medidas, en ningún caso podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo, ni salariales.

En los casos en que la medida cautelar sea el separar a la víctima de la persona agresora mediante un cambio de oficina, será la víctima la que decida si el traslado lo realiza ella o la persona agresora y el Departamento facilitará en todo momento que el traslado de una u otra persona, se realice lo más rápido posible.

3.5. Confidencialidad de la investigación.

A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto y con el debido respeto tanto para la persona que ha presentado la denuncia como hacia la persona denunciada o personas involucradas. A tal efecto, y como hemos mencionado anteriormente, se le entregará a cada uno de los involucrados el debido documento de confidencialidad para ser firmado.

3.6. Medidas para la prevención del acoso laboral

Con el objetivo de prevenir, desalentar, evitar y sancionar los comportamientos del acoso laboral, esta empresa adoptará las siguientes medidas:

- Se publicará este protocolo en la intranet de INTARCON, de forma que los empleados los conozcan y sepan la intervención a seguir ante los casos de acoso.
- Asimismo, se realizarán campañas de sensibilización, por medio de charlas, jornadas, folletos, talleres formativos, material informativo y cualquier otro medio que se estime necesario, haciendo hincapié en la aclaración de los distintos tipos de acoso que pudieran dar lugar en el ámbito laboral.

- Prohibición de que en grupos de conversación telemático, “chat”, mediante Whatsapp o cualquier otra aplicación informática, que se creen entre personas trabajadoras se traten temas que puedan herir la sensibilidad de las personas y, en este supuesto, las cuestiones abordadas más arriba sobre los distintos tipos de acoso.

4.- DISPOSICIONES VARIAS

1. En el supuesto de resolución de expediente disciplinario con sanción que no conlleve despido, se tomarán las medidas oportunas para que la persona agresora y la víctima no convivan en el mismo ambiente laboral, teniendo la víctima la opción de permanecer en su puesto de trabajo o la posibilidad de solicitar un traslado. Dicho traslado no debe suponer un detrimento de sus condiciones laborales.
2. Si se han producido represalias o ha habido perjuicios para la víctima durante el acoso o el procedimiento de investigación, ésta tendrá derecho a ser restituida en las condiciones que se encontraba antes del mismo.
3. Si por parte de la persona agresora se produjeran represalias o actos de discriminación sobre la persona denunciante, dichas conductas serán consideradas como falta laboral, incoándose el correspondiente expediente disciplinario.
4. Si del informe emitido por el Comité de Igualdad y/o Comité de Cumplimiento se deduce que la denuncia se ha presentado de mala fe, se trata de una denuncia falsa o que los datos o testimonios son falsos, se propondrá a la Dirección de la empresa la incoación del correspondiente expediente disciplinario a las personas responsables de dichos comportamientos.
5. Transcurrido un mes desde la adopción de las medidas necesarias, se emitirá un informe de seguimiento de las medidas propuestas y de la salvaguarda del principio de no discriminación, así como de la supervisión de posibles represalias contra cualquiera de los trabajadores que hayan intervenido en el procedimiento en condiciones de denunciante, víctima, testigo o informador.
6. Si el resultado del expediente es de sobreseimiento, pero con expresa declaración sobre la buena fe de la denuncia, la persona que denuncia podrá solicitar el traslado de oficina o departamento, sin que suponga un detrimento en sus condiciones laborales.
7. Las denuncias o alegaciones que se demuestren como intencionadamente deshonestas o dolosas, podrán ser constitutivas de actuación disciplinaria, sin perjuicio de las restantes acciones que en Derecho pudieran corresponder.

8. El Comité de Igualdad podrá proporcionar información y asesoramiento a cuantos empleados lo requieran sobre el tema de este protocolo, así como las posibles maneras de resolver las reclamaciones en materia de acoso sexual o por razón de sexo.
9. Anualmente, el Comité de Igualdad y/o Comité de Cumplimiento efectuará un informe del conjunto de sus actuaciones que elevará a la Dirección del centro; pudiendo recabar dictamen al efecto de un consultor externo.

5.- PUBLICIDAD Y ENTRADA EN VIGOR

El contenido del presente Protocolo es de obligado cumplimiento para todo el personal de INDUSTRIAS DE TECNOLOGIAS APLICADAS DE REFRIGERACIÓN Y CONSERVACIÓN, S.L. Su contenido entrará en vigor a partir de la comunicación a la plantilla de la entidad. Se mantendrá en vigencia hasta tanto no sea modificado o reemplazado por otro. El Protocolo vigente en cada momento estará a disposición de todo el personal.

6.- DISPOSICIÓN FINAL

Si hubiese una norma legal o convencional de ámbito superior que afectara al contenido del presente protocolo, los firmantes del mismo se comprometen a su inmediata adecuación.

7.- REFERENCIAS NORMATIVAS.

Como introducción a la normativa, podemos decir que la prevención del acoso laboral en el trabajo está recogida en los principales textos legales del derecho positivo español, esto es:

7.1 CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA.

A través de las conductas de acoso sexual, la víctima, dependiendo del caso concreto, puede ver lesionados varios derechos fundamentales, como son:

- a) El derecho a la intimidad (art.18.1 de la Constitución Española, CE)
- b) El derecho a la integridad física y moral (art. 15 CE) respecto al art. 40.2 CE ya que tales actuaciones afectan a la salud de los afectados.
- c) El derecho a la igualdad (art. 14 CE) en cuanto que la mayor parte de estas acciones se producen contra mujeres. Por esta vía, agravio de derechos fundamentales, cabe la interposición de acciones judiciales para restituir los bienes constitucionales infringidos, así como obtener una indemnización por daños y perjuicios.

7.2 ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES.

En segundo lugar, también la legislación laboral aborda la cuestión. Así, el TRET (Texto refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por RD 1/1995 de 24 Marzo) en su Sección 2º (Derechos y deberes laborales básicos), art. 4 (Derechos laborales) punto 2 dice: «En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho;...e) al

respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual».

7.3 LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

Por otra parte, la ley 31/95 y su reforma a través del RD 604/2004 establece el deber del empresario de protección sobre la integridad física y psíquica de los trabajadores.

Destacar la NTP 507, publicada por el INTITUTO NACIONAL SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO en la que se recogen pautas a seguir para establecer un procedimiento de prevención del acoso sexual en el trabajo.

7.4 LEY DE IGUALDAD EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

Tras la entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, todas las empresas vienen obligadas a garantizar el principio de igualdad de trato en el acceso al empleo, la formación profesional, la promoción profesional, las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales.

7.5 CODIGO PENAL.

En el ámbito punitivo, la legislación penal recoge, por primera vez, el acoso sexual en la reforma de 1995 del Código Penal (CP). En este sentido hay que mencionar los siguientes artículos:

- En el Libro II, Título VIII (Delitos contra la libertad sexual), Capítulo III (Del acoso sexual) su art. 184 establece que:
 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 arresto de seis a doce fines de semana o multa de tres a seis meses.
 2. Si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaliéndose 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 aquella pudiera tener en el ámbito de la indicada relación, la pena será de arresto de doce a veinticuatro fines de semana o multa de seis a doce meses.
 3. Cuando la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación, la pena será de arresto de doce a veinticuatro fines de semana o multa de seis a doce meses en los supuestos previstos en el apartado 1, y de prisión de seis meses a un año en los supuestos del apartado 2 del presente artículo”.