



PROTOCOLO PARA LA ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZON DE SEXO

8 DE MARZO DE 2021

PROTOCOLO PARA LA ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Ed. 01

INDICE

- 1. JUSTIFICACIÓN Y PREÁMBULO.**
- 2. DEFINICIONES.**
- 3. OBJETO DEL PROTOCOLO Y PRINCIPIOS DE APLICACIÓN.**
- 4. ÁMBITO DE ACTUACIÓN.**
- 5. ÓRGANOS QUE INTERVIENEN EN EL PROCESO.**
 - 5.1 INTERVENCIÓN DE LA COMISIÓN ÉTICA.**
 - 5.2 INTERVENCIÓN DE LA COORDINADORA ANTIACOSO.**
 - 5.3 INTERVENCIÓN DE LA PERSONA INSTRUCTORA EXPERTA.**
 - 5.4 INTERVENCIÓN DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD.**
 - 5.5 INTERVENCIÓN DE LA DIRECCION CORPORATIVA DE SARGA.**
- 6. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.**
 - 6.1 INICIACIÓN.**
 - 6.2 INSTRUCCIÓN.**
 - 6.3 TERMINACIÓN.**
 - 6.4 SEGUIMIENTO.**
- 7. INFORMACIÓN Y DIVULGACIÓN.**
- 8. ANEXOS.**

ANEXO 1 FORMULARIO

ANEXO 2 DIAGRAMA DEL PROTOCOLO ANTIACOSO

PROTOCOLO PARA LA ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Ed. 01

1. JUSTIFICACIÓN Y PREÁMBULO

En el ámbito comunitario, la **Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación**, señala que el acoso y el acoso sexual son contrarios al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres y constituyen discriminación por razón de sexo a efectos de la presente Directiva.

Igualmente, el **Acuerdo marco europeo de 26 de abril de 2007, sobre acoso y violencia en el lugar de trabajo** establece que las empresas deben redactar una declaración de que no tolerarán el acoso y la violencia, regulando un procedimiento para prevenir, identificar y hacer frente a las situaciones de acoso y violencia.

De acuerdo con la **Constitución española de 1978** toda persona tiene derecho a la igualdad y a la no discriminación, a la salvaguarda de la dignidad, a la integridad física y moral, a la intimidad y al trabajo.

Así, indica el artículo 10 que la dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley y a los derechos de los demás son fundamento del orden político y de la paz social. El *artículo 14 señala “que los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”*. Por su parte el artículo 15 reconoce como derecho fundamental *“el derecho a la integridad física y moral, sin que, en ningún caso, nadie pueda ser sometido a tratos degradantes”*.

En cuanto a la discriminación por razón de sexo en el trabajo, especial mención efectúa la carta magna en el artículo 35, señalando que *“Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo”*.

El **Código Penal español, aprobado por Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre**, castiga en su artículo 173 al que infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral así como al que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcional y prevaliéndose de su relación de superioridad, realice contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima.

PROTOCOLO PARA LA ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Ed. 01

Por otra parte, y específicamente el artículo 184, castiga el acoso sexual en el ámbito laboral como delito cuando se cumplan las condiciones allí tipificadas.

Importante también el artículo 314 del Código Penal referido a la grave discriminación en el empleo: *“Los que produzcan **una grave discriminación en el empleo, público o privado, contra alguna persona por razón de su ideología, religión o creencias, su pertenencia a una etnia, raza o nación, su sexo, orientación sexual, situación familiar, enfermedad o discapacidad, por ostentar la representación legal o sindical de los trabajadores, por el parentesco con otros trabajadores de la empresa o por el uso de alguna de las lenguas oficiales dentro del Estado español, y no restablezcan la situación de igualdad ante la ley tras requerimiento o sanción administrativa, reparando los daños económicos que se hayan derivado, serán castigados con la pena de prisión de seis meses a dos años o multa de 12 a 24 meses.**”*

Dicho artículo 314 CP, que se encuentra dentro de los regulados en el “TÍTULO XV, de los delitos contra los derechos de los trabajadores”, le resulta aplicable lo previsto en el artículo 318 y 129 del CP, que en síntesis viene a determinar que la autoridad judicial podrá imponer a la persona jurídica determinadas consecuencias accesorias de las previstas para los casos en que ésta incurra en responsabilidad penal en el artículo 33.7, letras c) a g) del CP, que en el caso de SARGA y por su condición de sociedad pública mercantil, podría suponer la Intervención judicial para salvaguardar los derechos de los trabajadores.

La **Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres**, señala en su artículo 3 que el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

La citada Ley Orgánica considera que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo son conductas discriminatorias, y definen estas conductas estableciendo medidas para prevenirlas y en su caso, combatirlas. En este sentido el artículo 7 define y diferencia el acoso sexual del acoso por razón de sexo.

La protección de los trabajadores y trabajadoras frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo es objeto de tratamiento en el artículo 48. De conformidad con esa disposición legal, las empresas deben promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, arbitrando procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con la representación de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

PROTOCOLO PARA LA ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Ed. 01

El artículo 62 se refiere al Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en la Administración General del Estado, pero cuyos principios asumimos expresamente. Así, expone:

“Para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, las Administraciones públicas negociarán con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, un protocolo de actuación que comprenderá, al menos, los siguientes principios:

- a) El compromiso de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.*
- b) La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.*
- c) El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.*
- d) La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia.”*

SARGA es consciente de la necesidad de proteger los derechos fundamentales de la persona y su dignidad en el ámbito laboral. Considera que las actitudes de acoso suponen un atentado contra la dignidad de la persona, por lo que no permitirá ni tolerará el acoso sexual o por razón de género en el trabajo. Cualquier acción o conducta de esta naturaleza será considerada muy grave dando lugar a las sanciones correspondientes, como así queda reflejado en el I Convenio Colectivo de SARGA, que tipifica en su artículo 42 como infracciones graves el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, indicando que el procedimiento de denuncia, instrucción y sanción quedará detallado específicamente en el Plan de Igualdad.

En ese sentido, SARGA dispone de un **PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y EL TRATAMIENTO DEL ACOSO MORAL, ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO**, en vigor desde abril de 2016, aprobado por parte de la empresa, siendo el presente documento una nueva versión que deroga la anterior.

2. DEFINICIONES

La **Directiva 2006/54/CE** y la **Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo, consideran que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo son conductas discriminatorias, y definen estas conductas estableciendo medidas para prevenirlas y en su caso, combatirlas.

En concreto, la Ley Orgánica citada hace a su vez la distinción de discriminación por embarazo o maternidad así como la indemnidad frente a posibles represalias.

PROTOCOLO PARA LA ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Ed. 01

“9.1. 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.

9.2. 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.

9.3. Se considerarán en todo caso discriminatorios, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

9.4. 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”.

Además de recoger lo ya expuesto en la ley orgánica, el **Convenio Colectivo de SARGA** puntualiza lo que entiende por acoso sexual:

“Tendrán tal consideración de acoso sexual todas aquellas actuaciones, requerimientos o proposiciones de naturaleza sexual que tengan lugar en el ámbito laboral, mediante actos, gestos o palabras que resultan indeseadas, ofensivas y no toleradas por la persona que las padece, atentando gravemente al respeto a la intimidad de dicha persona, y/o creando en el entorno laboral un ambiente de trabajo ofensivo, humillante, intimidatorio y hostil. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla.

Se identifican unos comportamientos concretos que, a título de ejemplo, constituyen acoso sexual:

- *Insinuaciones y comentarios molestos y/o humillantes de contenido sexual, incluyendo los comentarios despectivos u ofensivos sobre la apariencia o condición sexual del trabajador/a.*
- *Comunicaciones por cualquier medio, con contenido sexual, que propongan, inciten o presionen a mantener relaciones sexuales, directa o indirectamente.*
- *Tocamientos o gestos obscenos.*
- *Toda agresión sexual.”*

Así pues, a modo de otros ejemplos, además de los anteriormente citados, pueden constituir acoso sexual: observaciones sugerentes y desagradables; chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto; abusos verbales deliberados de contenido libidinoso; invitaciones

PROTOCOLO PARA LA ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Ed. 01

impúdicas o comprometedoras; uso de imágenes pornográficas y/o eróticas en los lugares y herramientas de trabajo; gestos obscenos; observación clandestina de personas en lugares reservados, como los servicios, vestuarios, etc.

En cuanto al acoso por razón de sexo, es todo comportamiento en relación o que tiene como causa los estereotipos de género (prejuicios, ideas preconcebidas y trato discriminatorio a mujeres y hombres por razón de su sexo), desarrollado de forma sistemática en el ámbito de organización y dirección de una entidad empleadora o en relación o como consecuencia de una relación laboral, que tiene como objetivo o como consecuencia atentar contra la dignidad y la integridad física o psíquica de una persona y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, pudiendo poner en peligro su empleo, en especial, cuando estas actuaciones se encuentran relacionadas con la opción sexual o con las situaciones de maternidad, paternidad y asunción de otros cuidados familiares.

A modo de ejemplo, pueden constituir acoso por razón de sexo, siempre que se realicen sobre una persona por razón de su sexo: las descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona, su trabajo y su implicación en el mismo; los comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, o sobre la opción o ideología sexual.

3. OBJETO DEL PROTOCOLO Y PRINCIPIOS DE APLICACION

Mediante la aprobación del presente “**Protocolo para la actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo**” se pretende establecer un procedimiento de actuación ante situaciones que pudieran constituir acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo, incluido el acoso moral por razón de género, en el ámbito de la Empresa pública SARGA. Así pues, se tendrá en consideración el acoso moral por razón de género, cuando nos refiramos al acoso sexual o al acoso por razón de sexo.

Se establece con el presente Protocolo un método para dar solución a las denuncias relativas al acoso sexual, al acoso por razón de sexo incluido el acoso moral por razón de género con las debidas garantías y bajo los principios celeridad, confidencialidad, protección de la dignidad de las personas, imparcialidad y derecho de defensa de los implicados, conforme a los siguientes principios:

- a) Principio de celeridad: necesidad de que la tramitación se realice de forma urgente y que se fije plazo máximo para la resolución de las reclamaciones o denuncias que se tramiten.
- b) Principio de confidencialidad: todos los trámites que se realicen en el procedimiento serán confidenciales. Ello supone la no inclusión en los expedientes de datos personales, indicación expresa a las personas que intervengan de la obligación de

PROTOCOLO PARA LA ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Ed. 01

guardar secreto sobre el tema, custodia de la documentación, utilización de códigos alfanuméricos para identificar los expedientes, etc. La confidencialidad garantizará que las personas que planteen una denuncia en materia de acoso sexual o por razón de género no sean objeto de represalias, intimidación o persecución.

- c) Principio de protección de la intimidad: el procedimiento tiene que proteger la intimidad de la persona víctima del acoso, así como la de todas las personas implicadas en el procedimiento. En este sentido, la empresa adoptará todas las medidas que sean necesarias para garantizar la protección de la intimidad de los afectados en todas las fases del procedimiento.
- d) Principio de protección de la dignidad de las personas: se debe proteger la dignidad tanto de la persona víctima del acoso, como de todas las personas implicadas en el procedimiento.
- e) Principios de imparcialidad y derecho de defensa de los implicados.

4. ÁMBITO DE ACTUACIÓN

El presente protocolo será de aplicación a toda la plantilla de SARGA.

Cuando se produzca una situación de este tipo entre el personal de SARGA y personal de la Administración Pública o de una empresa externa contratada, se aplicarán los debidos mecanismos de coordinación empresarial, que serán adaptados teniendo en cuenta los principios de aplicación del presente protocolo descritos en el punto anterior.

5. ÓRGANOS QUE INTERVIENEN EN EL PROCESO.

El **Protocolo para la actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo**, incluido el moral por razón de género, se constituye como la herramienta para dar una solución efectiva a los casos que se presenten y facilitar soluciones a la víctima.

El “Canal Ético” se concibe como cauce formal para la denuncia de incumplimientos o irregularidades que puedan dar lugar a la comisión de un delito susceptible de generar responsabilidad penal para SARGA, o bien motivar que la autoridad judicial pueda decretar alguna o algunas de las medidas previstas en el artículo 129 del Código Penal. (Ver Reglamento del Canal Ético www.sarga.es)

PROTOCOLO PARA LA ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Ed. 01

Se ofrecen dos vías de entrada para la persona denunciante:

1ª Vía

- Dirigiéndose directamente al Canal Ético y formalizando la denuncia a través de la web.

2ª Vía

- Dirigiéndose a la Persona Responsable de la Coordinación Antiacoso (de aquí en adelante CA) quien, tras valorar la situación, podrá proponer la adopción de medidas cautelares y formalizará la denuncia en el Canal Ético, siguiendo las instrucciones de su Reglamento.

Una vez recibida una denuncia por acoso sexual, por razón de sexo o acoso moral por razón de género en el ámbito laboral de SARGA, los órganos que intervienen en el proceso son los siguientes:

5.1 INTERVENCIÓN DE LA COMISIÓN ÉTICA

La Comisión Ética es la encargada, en casos de denuncia de incumplimiento o irregularidades, de analizar esta denuncia y admitirla o no a trámite, de conformidad con el procedimiento establecido en el Reglamento del Canal Ético vigente.

En el caso de que la Comisión Ética no admita a trámite la denuncia, la persona denunciante podrá, tras subsanar los motivos de la no admisión (falta de concreción o de documentación), volver a presentarla acorde al procedimiento establecido.

La Dirección Corporativa, como Dirección de RRHH de SARGA forma parte de esta comisión. En los casos en que la denuncia recibida se produzca en el ámbito de aplicación del presente procedimiento, la persona que ostenta este cargo se inhibirá en la votación.

La aplicación de esta vía garantiza una total confidencialidad y seguridad para la persona denunciante, la persona denunciada e implicados.

5.2 INTERVENCIÓN DE LA “CA”

La “CA” será una persona de la plantilla de SARGA. Se ha previsto que su labor de acompañamiento y asesoramiento a la persona denunciante se realice en el marco del presente protocolo, por lo que su designación será a propuesta de la empresa.

Será también la persona encargada, actuando como secretaria en la instrucción del expediente, del impulso y de la tramitación administrativa de todos los expedientes relacionados con los supuestos objeto del ámbito de actuación del presente protocolo.

PROTOCOLO PARA LA ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Ed. 01

Tal y como se ha indicado al inicio, sin perjuicio de la tramitación de la denuncia a través del “Canal Ético”, se pone a disposición de la persona denunciante la posibilidad de recurrir a la “CA”, quien auxiliará, desde el primer estadio del procedimiento, al trabajador o trabajadora presuntamente acosado/a, evitando dilaciones en la tramitación del asunto y garantizando la máxima confidencialidad sobre el contenido de la denuncia presentada.

La “CA” informará a la persona denunciante y a todos los intervinientes de su derecho a recibir asesoramiento y/o acompañamiento de un representante sindical en todo el proceso, si expresamente así lo solicita.

Son funciones de la CA:

- Recepcionar la denuncia recibida a través del correo electrónico de SARGA establecido al efecto, o de otros medios puestos a disposición por la empresa.
- Proponer a la Dirección Corporativa la adopción de medidas cautelares/preventivas en casos de extrema urgencia de manera inmediata tras el contacto con la persona denunciante. Si es viable, las medidas se adoptarán garantizando la confidencialidad de las personas implicadas.
- Si los hechos son denunciables y la persona presuntamente acosada no lo ha hecho, tramitar la denuncia a través del “Canal Ético” para que la Comisión Ética valore si los hechos se incluyen en su ámbito de aplicación. La CA informará al denunciante de que la denuncia puede ser presentada en su propio nombre o de forma anónima, siendo en este caso presentada en nombre de la CA. La elección recaerá en la persona denunciante.
- Incoar el procedimiento en el caso de que la denuncia se enmarque en el ámbito de aplicación del presente protocolo.
- Realizar citaciones a las partes implicadas, así como al resto de interesados.
- Custodiar el expediente con su documentación, certificando con su firma las actuaciones que se realicen.
- Prestar auxilio en el marco del proceso al denunciante durante la instrucción del procedimiento.
- Dar traslado de los documentos al instructor/a experto.
- Informar a la Comisión de Igualdad y a la Dirección Corporativa de la denuncia recibida, de la incoación del expediente y del resultado del informe final, fruto de la investigación realizada.

Serán de aplicación, en caso de expediente sancionador, las previsiones del Convenio Colectivo de Sarga para tales casos.

PROTOCOLO PARA LA ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Ed. 01

La “CA” tiene obligación de guardar una estricta confidencialidad, por lo que no deberá transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento.

La CA informará a la persona denunciante y a cuantas personas participen en el procedimiento de su deber de guardar confidencialidad y sigilo sobre su intervención y sobre cuanta información conocieran por su comparecencia en la misma. Dichas personas dejarán constancia por escrito de este compromiso.

5.3 INTERVENCIÓN DE LA PERSONA INSTRUCTORA EXPERTA

Con el objeto de garantizar la confidencialidad de las partes, así como la máxima objetividad en el proceso, la investigación de los hechos relacionados con la denuncia por acoso sexual y acoso por razón de sexo, incluido el acoso moral por razón de género, deberá ser externalizada a entidad competente tras los preceptivos procedimientos de contratación y designación.

La persona instructora designada deberá acreditar amplia experiencia en la evaluación psicosocial de personas implicadas en supuestos de acoso por sexual y acoso por razón de sexo, incluido el acoso moral por razón de género, en el ámbito laboral.

Son funciones de la Persona Instructora Experta:

- Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este Protocolo.
- Elaborar un informe de evaluación, con las conclusiones y la propuesta de resolución sobre el supuesto de acoso investigado.
- Cualesquiera otras que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo contemplado en el presente Protocolo.

5.4 INTERVENCIÓN DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD:

La Comisión de igualdad, en el marco del presente protocolo, tiene como función:

- Velar por el cumplimiento del protocolo a la vista de la información que le sea suministrada por la “CA”.
- Tomar conocimiento de la designación de la “CA” por la empresa, para intervenir en los procedimientos de denuncia en los que pudiera concurrir acoso sexual o por razón de género. La empresa deberá designar esta figura en todo caso, ya que sin ella no serían operativos los mecanismos del presente protocolo
- Proponer al Área de Personas y Relaciones Laborales de SARGA medidas concretas y efectivas en el ámbito de la empresa con la intención de combatir los casos de acoso sexual y por razón de sexo, incluido el moral por razón de género.

PROTOCOLO PARA LA ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Ed. 01

- Supervisar la incorporación de dichas medidas al Plan de igualdad de la organización y el seguimiento del cumplimiento de estas impuestas por el Área de Personas y Relaciones Laborales como consecuencia del acoso sexual, por razón de sexo, incluido el moral por razón de género.
- Cualesquiera otras funciones que se puedan derivar del cumplimiento del Protocolo de actuación.

Cualquier miembro de dicho órgano u otra persona que pudiera intervenir en el procedimiento deberá abstenerse de intervenir cuando se vea afectado por un caso de acoso o tenga relación familiar, de amistad o enemistad con el denunciante o el denunciado del mismo.

5.5 INTERVENCIÓN DE LA DIRECCIÓN CORPORATIVA DE SARGA

La Dirección Corporativa de SARGA, en relación al presente protocolo, tendrá las siguientes funciones:

- Contratar a entidad con amplia experiencia en materia de acoso por sexual y acoso por razón de sexo, incluido el acoso moral por razón de género, en el ámbito laboral, para efectuar la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en el presente Protocolo.
- Adoptar las medidas cautelares, si proceden, a la vista del informe elaborado por la persona instructora, o las propuestas por la “CA” en casos de urgente necesidad.
- Tramitar el expediente disciplinario, en su caso, a la mayor celeridad posible a la vista del informe elaborado por la persona instructora.
- Adoptar las medidas disciplinarias en caso de denuncia falsa.
- Comunicar a la Comisión de igualdad las medidas adoptadas como consecuencia de las denuncias recibidas en materia de acoso por sexual y acoso por razón de sexo, a los efectos de su seguimiento y evaluación, dando cuenta al Comité Provincial que proceda.
- Por otra parte, en caso de que la persona que ostenta la Dirección Corporativa de SARGA figure como denunciada, toda actuación que le corresponda realizar en el marco de este Protocolo, será asumida por el Director Gerente de SARGA.

6. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

Las fases del presente procedimiento de actuación son:

6.1 INICIACIÓN

6.1.1 Presentación denuncia

6.1.2 Incoación procedimiento

6.2 INSTRUCCIÓN.

6.2.1 Trámite de audiencia y alegaciones

6.2.2 Fase probatoria (documental, testifical, evaluación psicosocial)

6.2.3 Informe con propuesta de resolución

6.3 TERMINACIÓN

6.3.1 Resolución de RRHH

6.4 SEGUIMIENTO

6.1 INICIACIÓN.

6.1.1 PRESENTACION DENUNCIA

El procedimiento se podrá iniciar de oficio o por denuncia de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, incluido el acoso moral por razón de género, en el ámbito laboral de SARGA.

La persona denunciante podrá ser la presunta víctima, cualquier otra persona de la empresa que tenga conocimiento de algún acto de acoso, así como la representación sindical.

El procedimiento podrá ser iniciado mediante dos vías:

- a) Por solicitud escrita o llamada telefónica de la persona denunciante dirigida al correo electrónico prevencionacoso_s@sarga.es u otros medios que puedan arbitrase en el futuro, que será atendida por la "CA".
- b) A través del portal web del Canal Ético de SARGA cumplimentando el formulario.

PROTOCOLO PARA LA ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Ed. 01

La denuncia interna se realizará por escrito, con libertad de forma o cumplimentando el formulario indicado en el anexo I del presente protocolo. En todo caso la denuncia tendrá que contener los siguientes datos:

1. Identificación de la persona denunciante, puesto de trabajo que ocupa y Departamento al que pertenece, así como la identificación del medio preferente o del lugar que se señale a efectos de notificaciones.
2. Identificación de la víctima, puesto de trabajo que ocupa y Departamento al que pertenece (en caso de ser diferente de la persona denunciante).
3. Identificador del presunto/a acosador/a, puesto de trabajo que ocupa y Departamento al que pertenece.
4. Descripción cronológica y detallada de los hechos.
5. Identificación de pruebas documentales posibles testigos.
6. Documentación que pueda acreditar los hechos.
7. Firma del denunciante.

No se tramitarán a través del procedimiento de actuación en el presente Protocolo las denuncias que se refieran a materias correspondientes a otro tipo de denuncias, tales como los supuestos de acoso laboral en los que no concurra discriminación por motivo de género.

I. RECEPCIÓN DE LA DENUNCIA INTERPUESTA A TRAVÉS DE LA PERSONA RESPONSABLE DE LA COORDINACIÓN ANTIACOSO

La persona que presenta la denuncia a través del correo electrónico de SARGA habilitado al efecto recibirá una comunicación con acuse de recibo de la “CA” dejando constancia de la recepción de la denuncia y de su contenido.

Desde el momento en que reciba la denuncia, la “CA” asignará un código numérico que se utilizará para identificar la denuncia concreta tratando de preservar la identidad de las personas implicadas en el procedimiento.

Desde la recepción de la denuncia, y en supuestos de máxima urgencia, la “CA” podrá proponer a la Dirección Corporativa la adopción de las medidas cautelares necesarias tras la consulta a la víctima para garantizar el inmediato cese de toda situación de acoso durante la tramitación del expediente.

La CA trasladará en todo caso la denuncia al “Canal Ético” para su debida tramitación de conformidad con el procedimiento establecido en el Reglamento del Canal Ético.

PROTOCOLO PARA LA ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Ed. 01

II. RECEPCIÓN DE LA DENUNCIA INTERPUESTA ANTE EL CANAL ÉTICO DE SARGA.

Recibida la denuncia, bien a través del portal del Canal Ético de la web de SARGA, bien a través de la CA, la Comisión Ética será la encargada de analizar la denuncia y admitirla o no a trámite, de conformidad con el procedimiento establecido en el Reglamento del Canal Ético.

En el supuesto de que la valoración de los hechos concluya que puede dar lugar a la comisión de un delito susceptible de generar responsabilidad penal para SARGA, será la denuncia admitida a trámite, siguiendo, en tal caso, lo establecido en aquel reglamento.

En el supuesto de que la Comisión Ética concluya que los hechos denunciados no están incluidos en el ámbito objetivo o subjetivo del Canal Ético, el denunciante será notificado con los motivos que concurren para la no admisión de la denuncia.

En tal caso, el secretario/a de la Comisión Ética dará traslado de la denuncia a la Unidad de Cumplimiento Legal y Normativo de SARGA, quien, a su vez, derivará la denuncia a la "CA" con el objeto de que la denuncia sea tramitada de conformidad con el presente protocolo.

6.1.2 INCOACIÓN DEL PROCEDIMIENTO

Recibida la denuncia, la CA, ante la evidencia de indicios, procederá a la apertura del expediente mediante resolución de incoación.

Una vez incoado el procedimiento, informará de dicha incoación a la Dirección Corporativa y a la Comisión de Igualdad.

Igualmente le hará llegar la documentación presentada a la persona instructora experta.

6.2 INSTRUCCIÓN

6.2.1 AUDIENCIA Y ALEGACIONES

A la vista de la denuncia formulada y de la incoación del oportuno procedimiento, la CA notificará por escrito a la persona o personas denunciadas la existencia de la denuncia y le dará audiencia. Durante su comparecencia la persona denunciada podrá presentar alegaciones. Podrá igualmente presentarlas tras la comparecencia, a la vista de la información recibida durante la misma.

La persona Instructora podrá solicitar la comparecencia de la persona denunciante, por separado, para comentar o esclarecer todos los aspectos que se consideren oportunos. Asimismo, la persona denunciante, en las condiciones anteriormente señaladas, podrá aportar cuanta documentación, pruebas de otra índole o testigos considere necesarios para ampliar la información.

PROTOCOLO PARA LA ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Ed. 01

Durante todo el procedimiento, tanto la persona denunciante como la persona denunciada podrán ser asistidos por un representante de los trabajadores. También podrán estar asistidos las personas que actúen como testigos, es decir, cualquier miembro de la plantilla implicado.

Tras la comparecencia, la persona instructora experta podrá continuar con el procedimiento a la vista de las nuevas pruebas documentales o informaciones presentadas, o proponer el archivo del expediente de denuncia al considerar que, tras la comparecencia practicada, no hay indicios de acoso.

Si en esta fase es necesario adoptar medidas de protección cautelar, la persona instructora experta trasladará su propuesta a la CA quien, a su vez, la remitirá a la Dirección Corporativa.

El Área de Personas y Relaciones Laborales adoptará, a la mayor brevedad, las medidas cautelares necesarias para garantizar el inmediato cese de toda situación de acoso durante la tramitación del expediente. Dicho Área podrá acordar la movilidad o el traslado provisional o permanente de la(s) persona(s) en conflicto de conformidad con el convenio colectivo, en su caso, y demás normativa vigente.

Cuando estas medidas incluyan el desplazamiento de una persona (acosado o acosador) de su puesto, se tratará inicialmente de que el trasladado no sea la víctima, y únicamente se adoptará esa medida de manera consensuada con ella.

6.2.2 SOLICITUD DE PRUEBAS

La prueba es el acto o la serie de actos encaminados a demostrar la exactitud o la inexactitud de los hechos que han de servir de fundamento a la decisión del procedimiento. El objeto de la prueba ha de ser sobre hechos relevantes para la decisión del procedimiento.

La persona Instructora experta decidirá la práctica de cuantas diligencias, pruebas y actuaciones estime convenientes para el esclarecimiento de los hechos imputados.

Cuando así resulte de los hechos denunciados, la persona instructora experta podrá recabar el apoyo del Área de TIC para extraer las evidencias informáticas de los hechos investigados, de los equipos propiedad de la empresa. Cuando esto requiera la investigación de correos electrónicos propiedad de la empresa en el corporativo @sarga.es, la extracción de datos se realizará en presencia de un representante de la empresa y otro de la representación de los trabajadores, que reflejarán en acta escrita y firmada tal circunstancia y los ficheros afectados. Esta investigación se ceñirá exclusivamente a los hechos objeto de denuncia.

Concluido el trámite de audiencia y alegaciones, y estudiadas las pruebas de carácter documental, la persona instructora experta podrá proceder a la práctica de la prueba testifical.

PROTOCOLO PARA LA ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Ed. 01

En tal caso la “CA” será quien comunique a las personas implicadas, con tiempo de antelación suficiente, el inicio de las actuaciones necesarias, garantizando una total discrecionalidad y confidencialidad

6.2.3 INFORME PROPUESTA DE RESOLUCIÓN

Una vez finalizada la investigación, el instructor/a experto plasmará el resultado en un informe en el que se formularán, a la vista de la evaluación psicosocial efectuada, las propuestas de resolución sobre el supuesto de acoso investigado.

Este informe será remitido a la “CA”, quien a su vez lo transmitirá a la Dirección Corporativa de SARGA. A la Comisión de Igualdad se le informará igualmente del resultado del proceso.

El informe que emita la persona instructora experta incluirá un resumen de los argumentos planteados por las partes implicadas, de las diligencias practicadas y los hechos probados, las evidencias recopiladas, las conclusiones alcanzadas y una propuesta de las medidas a adoptar.

El informe de conclusiones podrá enumerar conductas, hechos o situaciones detectadas que sean indicios para considerar la existencia de acoso sexual en los que habrá que determinar la frecuencia e intencionalidad de las mismas. Como ejemplo se pueden enumerar entre otras las siguientes conductas:

- ✓ Las descalificaciones públicas y reiteradas sobre una persona, su trabajo y su implicación en el mismo, que se realicen por razón de género y de orientación sexual.
- ✓ Los comentarios continuos vejatorios y discriminatorios sobre el aspecto físico así como expresiones machistas, sexistas y de contenido sexual.
- ✓ Comentarios despectivos sobre la opción o ideología sexual de una persona por razón de orientación sexual.
- ✓ Impartir órdenes basadas en estereotipos sexistas con intenciones vejatorias.
- ✓ Contacto físico innecesario, rozamientos, proximidad excesiva, buscar quedarse a solas, arrinconar...
- ✓ Las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua, realizadas sobre una persona por razón de género y de orientación sexual.
- ✓ Presionar para citas indeseadas.
- ✓ Abusos verbales deliberados de contenido libidinoso.
- ✓ Uso de imágenes pornográficas y eróticas en los lugares de trabajo o a través de las herramientas de trabajo.
- ✓ Gestos y/o comentarios obscenos.
- ✓ Bromas sexuales.
- ✓ Rumores sobre la vida sexual de las personas o presumir de habilidades sexuales.

PROTOCOLO PARA LA ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Ed. 01

- ✓ Comentarios irrespetuosos insistentes sobre la orientación sexual de las personas.
- ✓ Mensajes al móvil con comentarios fuera de tono.
- ✓ Invitaciones impúdicas o comprometedoras.

Las conclusiones del informe podrán revestir una o varias de estas medidas:

- a) Proponer a la Dirección Corporativa, a través de la CA, la adopción de medidas cautelares necesarias para garantizar la cesación del acoso y la protección de la víctima.
- b) Determinar que se aprecian indicios suficientes de acoso sexual, de acoso por razón de sexo, incluido el moral, proponiendo, en su caso, a la Dirección Corporativa, a través de la CA, la apertura del correspondiente expediente disciplinario frente a la persona o personas a las que se declare responsables de los hechos.
- c) Proponer el archivo del expediente por no existir situaciones de acoso o cuando no sea posible su verificación.

6.3 TERMINACIÓN.

6.3.1 RESOLUCIÓN DE LA DIRECCIÓN CORPORATIVA

A la de vista del informe de conclusiones recibido, y de probarse los hechos que fundamentan un supuesto de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, incluido el acoso moral por razón de género, la Dirección Corporativa, podrá:

- a) Adoptar, a la mayor brevedad posible, las medidas cautelares necesarias para garantizar el inmediato cese de toda situación de acoso durante la tramitación del expediente.
- b) Declarar la existencia de una situación de acoso y proceder a la apertura del oportuno expediente disciplinario frente a la persona o personas a las que se declare responsables de los hechos.

Si del análisis del caso se probara la concurrencia de alguna otra conducta punible no recogida en el presente protocolo, si bien tipificada en la normativa laboral existente, se incoará el expediente disciplinario que corresponda.

En caso de probarse una conducta sostenida en el tiempo, conocida, consentida y no informada por parte de otros trabajadores de la empresa, se depurarán igualmente sus responsabilidades en vía disciplinaria.

- c) Acordar el archivo del expediente por no existir situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo, incluido el acoso moral por razón de género, o cuando no sea posible su verificación, dando por finalizado el proceso establecido en el presente protocolo.

PROTOCOLO PARA LA ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Ed. 01

Igualmente se archivará el expediente en los supuestos de desistimiento de la persona denunciante, salvo que de oficio, continúe la investigación si se detectaran indicios claros de acoso

No obstante, aún en este caso, se podrá proponer a la Dirección Corporativa la adopción de alguna medida preventiva en función de los hechos comprobados y evaluados.

6.4 SEGUIMIENTO.

La CA velará por que se cumplan los plazos establecidos en este procedimiento. Esto es:

TRÁMITE	RESPONSABLE	PLAZO MÁXIMO
<ul style="list-style-type: none"> Decisión sobre proponer medidas cautelares previas. Traslado al Canal ético. 	CA	Tres (3) días desde la denuncia.
<ul style="list-style-type: none"> Incoación del expediente y asignación de número Traslado a la persona Instructora experta 	CA	Tres (3) días laborables desde la notificación de la UCLyN.
<ul style="list-style-type: none"> Tramitación del expediente 	INSTRUCCIÓN	Un mes natural ampliable a tres meses en caso de especial complejidad) desde la notificación.
<ul style="list-style-type: none"> Audiencia al denunciado 	INSTRUCCIÓN	Dentro del periodo de la tramitación y antes de la propuesta de la resolución.
<ul style="list-style-type: none"> Alegaciones del denunciado 	DENUNCIADO	Cinco (5) días laborables desde la audiencia formal por parte de la persona instructora.
<ul style="list-style-type: none"> Propuesta de resolución 	INSTRUCCIÓN	Máximo quince (15) días laborables desde la recepción de las alegaciones del denunciado.
<ul style="list-style-type: none"> Resolución 	DIRECCIÓN DE RRHH	Siete (7) días laborables desde la recepción de la propuesta de resolución

PROTOCOLO PARA LA ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Ed. 01

Se entenderán como laborales los días comprendidos entre lunes y viernes (siempre que no haya festivos en ese periodo)

Los tiempos de la Comisión Ética quedan sujetos a lo indicado en el Reglamento de funcionamiento del Canal ético.

También, la CA será responsable de recabar información de la Dirección de RRHH y los intervinientes, con el fin de asegurarse de la inexistencia de represalias o rebrotes de situaciones conflictivas, para que se produzca la vuelta a la normalidad en el ámbito donde se había producido la situación de acoso.

Como mínimo, se analizará la situación a los 3 meses, 6 meses y un año, dejando constancia de la evolución de la situación.

7. INFORMACIÓN Y DIVULGACIÓN

Con el fin de garantizar una eficaz prevención de aquellos comportamientos causantes de acoso, se procederá a la divulgación del contenido del presente Protocolo en todos los niveles de la empresa, facilitando a toda la plantilla una copia del mismo o a través de los medios informáticos de la empresa (intranet, correo electrónico, portal del empleado o sistemas de comunicación que pudieran implantarse), así como de las medidas previstas en el Plan de Igualdad.

En el proceso de formación e información del personal de nuevo ingreso se les notificará la existencia del presente Protocolo.

El Protocolo se actualizará en caso de ser necesario y se divulgará periódicamente o cuando se realice alguna modificación. Además, al menos durante la duración del Plan de Igualdad 2020-2022, se evaluará anualmente, con el fin de analizar si son necesarias modificaciones.

8. ANEXOS

Anexo 1 El **FORMULARIO** contendrá la misma información que el del canal ético.

<https://www.ethicos.es/canal-denuncias/denunciar/sarga/denuncia/>

Anexo 2 **DIAGRAMA DEL PROTOCOLO ANTIACOSO.**

