

**PROTOCOLO PARA LA
PREVENCIÓN DE
SITUACIONES DE ACOSO**

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE SITUACIONES DE ACOSO

Índice

1. Declaración de principios	3
Conceptos	4
3. Tipos de acoso sexual	5
3.1 Según el grado	5
de carácter leve	
de carácter grave	
de carácter muy grave	
3.2 Según el tipo de conducta:	6
Chantaje sexual o de intercambio	
Acoso sexual ambiental	
3.3 Según los sujetos intervinientes	7
3.4 Según la percepción del sujeto acosado.....	7
Acoso técnico	
Acoso declarado	
4. Su diferenciación de otras conductas.....	8
5. Delimitación espacial del acoso.....	9
6. Órganos de Dianova para la protección de todo el personal en situaciones de acoso	9
Equipo de asesoramiento y valoración	
Equipo de decisión	
7. Procedimiento de actuación ante los supuestos de acoso	11

1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

El respeto a la dignidad de las demás personas, a la integridad moral, y a la no discriminación suponen todos ellos principios fundamentales de las relaciones en el trabajo. Su defensa debe constituir un objetivo prioritario de Dianova poniendo en ello todo su esfuerzo y compromiso.

Dianova desea declarar de manera clara e inequívoca que las conductas susceptibles de ser consideradas constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo, raza, edad, religión no serán toleradas, y que pondrá todos los medios y esfuerzos necesarios para que quienes sean objeto de dichas conductas tengan a su disposición la protección necesaria de la empresa garantizando la máxima confidencialidad y respeto a su dignidad.

En consecuencia Dianova adquiere el compromiso de:

- 1. Garantizar un entorno laboral exento de cualquier tipo de acoso sexual o por razón de sexo.**

- 2. Garantizar la posibilidad de utilizar el procedimiento previsto en este documento sin temor a ser objeto de represalias de ningún tipo, sean por intimidación, trato injusto, discriminatorio o desfavorable.**

Asimismo, Dianova asume la salvaguardia preceptiva del derecho a la intimidad y a la confidencialidad de las personas implicadas en alguno de los procesos relacionados con el presente protocolo.

Se garantiza igualmente, de forma expresa, la protección a cualesquiera personas de la organización que en virtud del presente protocolo deban realizar alguna actuación relacionada con el ejercicio de las funciones que tenga encomendadas.

El presente protocolo tendrá la máxima difusión para el colectivo de personas empleadas, tanto actuales como futuras, derivadas de nuevas incorporaciones, incluyendo su contenido en el plan de formación.

2. CONCEPTOS

El acoso sexual es la conducta de naturaleza sexual, u otros comportamientos basados en el sexo, que afectan a la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, y que se exteriorizan por medio de un comportamiento físico o verbal manifestado en actos, gestos o palabras, cuyo sujeto activo sabe o debe saber que dicha conducta es socialmente reprochable y sabe, por manifestaciones del sujeto pasivo, que la conducta es indeseada por la víctima.

Es importante destacar que el acoso debe ser ponderado objetivamente como capaz de crear un ambiente o clima de trabajo intimidatorio, hostil, ofensivo, degradante o humillante.

El acoso por razón de sexo es la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Por tanto, y de manera coloquial:

- En el acoso sexual se persigue la consecución de sexo o comportamientos sexuales utilizando una situación de poder o de preeminencia.
- En el acoso por razón de sexo, el objetivo es perjudicar a una persona por razón de su sexo, pero no se pretende conseguir sexo.

3. TIPOS DE ACOSO SEXUAL

3.1. Según el grado

(Inciden factores como la existencia de contacto físico o no, la presión ejercida sobre la víctima...)

Acoso de carácter leve:

Son las conductas de acoso más frecuentes:

- Chistes de contenido sexual sobre la mujer.
- Piropos, comentarios sexuales sobre las trabajadoras.
- Pedir reiteradamente citas.
- Acercamiento excesivo.
- Hacer gestos y miradas insinuantes.

Acoso de carácter grave:

Tienen una incidencia más baja pero no menos importante:

- Hacer preguntas sobre su vida sexual.
- Hacer insinuaciones sexuales.
- Pedir abiertamente relaciones sexuales sin presiones.
- Presionar después de una ruptura sentimental.

Acoso sexual muy grave:

Existe siempre que se produce una fuerte coacción (por ejemplo, amenaza de despido) para mantener una relación sexual independientemente de que haya contacto físico sexual.

En todo caso, están así consideradas las siguientes situaciones:

- Abrazos, besos no deseados.
- Tocamientos, pellizcos.
- Acorralamientos.
- Presiones para obtener sexo a cambio de mejoras o amenazas.
- Realizar actos sexuales bajo presión de despido.
- Asalto sexual.

3.2. Según el tipo de conducta

Según la directiva 2002 /73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de Septiembre de 2002 podemos distinguir:

El chantaje sexual o de intercambio (también denominado quid pro quo):

La persona o personas acosadoras ocupan una posición jerárquicamente superior; condicionan con su actitud o comportamiento, de forma directa o indirecta, el acceso al empleo de la persona acosada sus condiciones de trabajo, el acceso a la formación profesional, la continuidad del contrato de trabajo, la promoción profesional o académica, el salario o a cualquier otra decisión sobre el empleo.

A título orientativo, están aquí incluidos:

- El contacto físico deliberado y no solicitado.
- El acercamiento físico excesivo o innecesario.
- Las invitaciones persistentes para participar en actividades sociales lúdicas, pese a que la persona objeto de las mismas haya dejado claro que le resultan no deseadas e inoportunas.
- Las invitaciones impúdicas o comprometedoras.
- Las peticiones de favores sexuales, cuando las mismas se asocien, por medio de actitudes, insinuaciones o directamente a:
 - una mejora de las condiciones de trabajo,
 - la estabilidad en el empleo,
 - la carrera profesional.

El acoso sexual ambiental:

Las personas acosadoras fomentan con su actitud o comportamiento un contexto laboral intimidatorio, hostil, ofensivo y humillante para la persona que lo sufre, siendo o no conscientes de ello. Puede ser realizado por personas de superior o igual categoría que la víctima, o terceras personas ubicadas de algún modo en la empresa.

A título de ejemplo, se incluyen en este supuesto:

- Las observaciones sugerentes, bromas o comentarios sobre la apariencia o condición sexual del trabajador/a.
- Las llamadas telefónicas, cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo, de contenido sexual.

Su efecto es el de interferir en el rendimiento laboral de la persona o crear un entorno de trabajo hostil, ofensivo o intimidatorio. No significa que ese sea siempre el objetivo buscado pero es la consecuencia que tiene lugar.

No produce un efecto directo sobre las condiciones de trabajo “stricto sensu” porque el acosador no tiene poder para ello, pero incide en el medio ambiente o entorno laboral, el cual ha sido considerado también -en sí mismo- como una condición de trabajo.

En esa situación, el rechazo es “sancionado” a través de distintos mecanismos que varían entre el desprestigio de la víctima, la descalificación de su desempeño profesional o moral u otro tipo de molestias que perturben el clima laboral.

3.3. Según los sujetos intervinientes

Pueden darse entre:

- Compañeros/as.
- De superior a subordinada.
- De subordinados a superiora (poco habitual).
- De superior a subordinadas con la colaboración de los compañeros de la persona acosada.
- De compañeros a compañeras, con el conocimiento del superior, sin intención de evitarlo.

3.4. Según la percepción del sujeto acosado

Acoso técnico: Es el padecido en el último año por una trabajadora en cualquiera de las situaciones definidas como acoso sexual, independientemente de que ella lo considere o no acoso sexual.

Acoso declarado: Se entienden aquellas situaciones sufridas por una trabajadora en el último año y que ella las considera expresamente y de forma declarada como acoso sexual.

El sentido de esta diferenciación es delimitar el componente de subjetividad a la hora de valorar las diferentes situaciones que producen el acoso sexual, ya que hay una gran tendencia al ocultamiento de estas situaciones, tendiendo a circunscribirlo exclusivamente a las situaciones en la frontera del delito. De esta forma se consigue identificar de forma real la incidencia del acoso sexual en el trabajo.

4. SU DIFERENCIACIÓN DE OTRAS CONDUCTAS

El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas o toleradas y recíprocas, en la medida en que las conductas de acoso sexual no son deseadas por la persona que es objeto de ellas.

En este sentido, se ha señalado que la “atención sexual” se convierte en acoso si continúa una vez que la persona objeto de la misma ha indicado claramente que la considera ofensiva, si bien un único incidente puede constituir acoso sexual si es lo suficientemente grave.

Por tanto, lo que distingue el acoso sexual del comportamiento amistoso es que el primero es indeseado y el segundo aceptado y mutuo.

En cuanto al carácter de “indeseado” se ha discutido sobre la incidencia de la actitud de la víctima o la provocación previa de esta, así como de los caracteres de su vida íntima, argumentos todos usualmente planteados por quienes son acusados de practicar acoso sexual a efectos de justificar su conducta, culpabilizando a la víctima.

Al respecto cabe señalar el criterio fijado de que las actitudes de la víctima no pueden ser juzgadas aplicando únicamente el criterio subjetivo del acosador sino las coordenadas culturales de cada época que explican los comportamientos (vestimentas, expresiones verbales, conductas relacionadas con la vida íntima, etc.) y, en todo caso, reconociendo la libertad de cada persona de disponer de su vida privada sin que ésta sea objeto de intromisiones a los efectos de determinar si la conducta del acosador era “deseable” por parte de la víctima.

5. DELIMITACIÓN ESPACIAL DEL ACOSO

En todo caso, el ámbito del acoso sexual será el centro de trabajo y si se produce fuera del mismo deberá probarse que la relación es por causa directa o como consecuencia ligada al trabajo.

Es decir, se trata de un comportamiento directa o indirectamente vinculado a la relación de trabajo, aun cuando esta no haya llegado a establecerse, como ocurre en los casos de acoso en ocasión de la selección para un empleo, durante el período de prueba, etc.

Por ello se ha sostenido que debe tenerse una visión amplia sobre el ámbito delimitado por la relación de trabajo, entendiéndose por ámbito laboral a esos efectos un comportamiento que el trabajador o la trabajadora padezca cuando, de una u otra forma, se encuentra dentro del ámbito de organización y dirección del empresario.

6. ÓRGANOS DE DIANOVA PARA LA PROTECCIÓN DE TODOS/AS LOS/AS TRABAJADORES/AS EN SITUACIONES DE ACOSO

Al objeto de dar cumplimiento, en la práctica, con los principios formulados en este documento y actuar con la máxima celeridad, se crean los siguientes órganos:

Equipo de asesoramiento y valoración:

Estará integrado por un mínimo de dos y un máximo de cuatro personas de reconocido prestigio de la organización, con amplio conocimiento de los valores culturales que predominan en Dianova.

Eventualmente, en función de las circunstancias concretas del caso, si su complejidad o gravedad así lo recomiendan, una de estas personas podrá ser una externa a la compañía, preferiblemente letrada asesora jurídica.

Las personas que forman parte del equipo de asesoramiento y valoración serán nombradas a tal fin por el Comité de Dirección de Dianova.

La duración del nombramiento será por un año, al objeto de dar estabilidad al equipo, que podrá renovarse por el propio Comité de Dirección hasta un máximo de tres años.

Las funciones que tiene asignadas este equipo son las siguientes:

- ✓ Recibir formalmente las denuncias que se formulen por una situación de acoso sexual o por razón de sexo.
- ✓ Atender y asesorar al afectado con carácter inmediato.
- ✓ Conocer en detalle los hechos que se ponen en conocimiento y verificar, en lo posible, la objetividad de los mismos.
- ✓ Evaluar el alcance y gravedad de los hechos y circunstancias que concurren.
- ✓ Elaborar un informe de conclusiones.
- ✓ Proponer las acciones que consideren convenientes para la mejor resolución del caso planteado.

Será de especial responsabilidad para este equipo la salvaguarda de la intimidad de las personas involucradas, tanto activa como pasivamente, al objeto de no producir daños mayores a los que son objeto de análisis.

Equipo de decisión:

Estará integrado por tres personas; dos miembros del Comité de Dirección de Dianova designados específicamente para tal fin y el/ la responsable de Recursos Humanos de la organización, forme o no parte integrante del Comité de Dirección.

La duración del nombramiento de esos dos miembros será por un año y también podrá renovarse por el propio Comité de Dirección hasta un máximo de tres años.

Las funciones que tiene asignadas este equipo son las siguientes:

- ✓ Estudiar el informe de conclusiones elaborado por el equipo de asesoramiento y valoración.
- ✓ Verificar que se han adoptado las medidas de prevención y protección necesarias de las personas involucradas.
- ✓ Analizar las propuestas de actuación que les propone el Equipo de asesoramiento y valoración al respecto del caso concreto de que se trate.
- ✓ Decidir las medidas a adoptar en el supuesto planteado, incluso las de orden disciplinario.

Para el caso de que hubiera una discrepancia relevante en el juicio que se forma el Equipo de decisión respecto del contenido del Informe de conclusiones y la propuesta de actuación subsiguiente que realiza el Equipo de asesoramiento y valoración, antes

de adoptar medidas distintas de las incluidas en la propuesta, se reunirán conjuntamente ambos equipos al objeto de clarificar, matizar o completar cuanto sea conveniente.

Finalmente, el equipo de decisión podrá adoptar una decisión distinta de la propuesta, debiendo fundamentarlo por escrito, completando así el Informe.

De igual modo tiene asignadas las siguientes atribuciones:

- ✓ Informar y notificar a las partes interesadas de la decisión adoptada.
- ✓ Fundamentar, de la mejor manera posible, la decisión o decisiones adoptadas.
- ✓ Garantizar que la organización hace efectiva, con carácter inmediato, la decisión final adoptada en el caso denunciado.
- ✓ Garantizar, igualmente, que en ningún caso se produzcan ni puedan producirse en el futuro acciones de represalia como consecuencia de la situación planteada.
- ✓ Velar para que se preserve adecuadamente el derecho a la intimidad de las personas involucradas, su honor e integridad moral.

7. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN ANTE LOS SUPUESTOS DE ACOSO

La denuncia de los hechos se podrá realizar ante cualquier miembro del Equipo de asesoramiento y valoración, por cualquier medio, si bien no se admitirá –en ningún caso- una denuncia anónima.

En caso de que el supuesto caso de acoso se pusiera en conocimiento de cualquier otro miembro de la dirección, éste lo pondrá inmediatamente en conocimiento de un miembro del Equipo, facilitando el contacto al denunciante.

Una vez recibida la denuncia se comunicará al director/a de Recursos Humanos, para su conocimiento y soporte en cuantas medidas de organización o protección sean necesarias. Un miembro del Equipo de asesoramiento y valoración tendrá una entrevista personal con la persona denunciante. De dicha entrevista elaborará un informe-resumen con la versión de los hechos del denunciante, que deberá ser ratificado con su firma por la persona denunciante y la persona miembro del equipo asesor. El informe original permanecerá en el expediente abierto al efecto del cual debe garantizarse su confidencialidad.

Si no se aprecian conductas constitutivas de acoso, se archivará el expediente con la justificación adecuada de las razones que lo recomiendan.

En tal caso, dos miembros del Equipo de asesoramiento y valoración hablarán con el denunciante para explicarle las razones del archivo.

Si así lo creen conveniente, podrán realizar una entrevista con el denunciado al objeto de corregir determinadas conductas que, no siendo calificables como de acoso, han podido generar la situación potencialmente conflictiva.

En caso de apreciarse que la conducta denunciada pudiera constituir un acto de acoso, el Equipo de asesoramiento y valoración, a la vista de las circunstancias del caso, podrá proponer los medios de investigación que considere adecuados, siempre que los mismos sean lícitos, razonables y proporcionados.

Con el fin de facilitar su labor de alcanzar el mejor y más completo conocimiento de los hechos para formarse un juicio adecuado, el Equipo de asesoramiento y valoración podrá contar con el apoyo del/a director/a de Recursos Humanos, quien se encargará de facilitar los medios oportunos para que se garanticen las condiciones de discreción y confidencialidad absolutas.

De igual modo, cuando las circunstancias del caso así lo recomienden, el Equipo de asesoramiento y valoración podrá proponer medidas cautelares destinadas a la protección de la persona denunciante.

En un plazo de tiempo que no excederá de siete días desde que se tiene constancia de la denuncia, el Equipo de asesoramiento y valoración deberá tener finalizado el Informe final, que deberá contener el detalle de todas las actuaciones realizadas (entrevistas individuales con las personas involucradas, entrevistas con testigos, etc.) y que le permiten formarse el mejor juicio sobre los hechos realmente acaecidos.

El Informe final se pondrá a disposición –separadamente- de cada una de las personas interesadas al objeto de ser leído con detenimiento y puedan exponer lo que consideren conveniente para matizar o clarificar lo allí recogido, pasando a formar parte del propio Informe final.

El informe concluirá:

- con propuesta de archivo o
- con una propuesta de valoración de los hechos.

En caso de concluir con una propuesta de valoración de los hechos, deberá realizarse en un informe-propuesta, que deberá estar adecuadamente razonado o fundamentado. A tal fin, se incorporará el/la director/a de Recursos Humanos si no lo estuviera ya, al objeto de tipificar los hechos acaecidos recogidos en el Informe final, proponiendo la medida o medidas a adoptar en el caso, sean preventivas, organizativas o disciplinarias.

Del informe-propuesta se dará traslado al Equipo de Decisión, el cual emitirá su decisión final en el plazo de dos días, concluyendo así el procedimiento.