

PLAN DE IGUALDAD: PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO**ÍNDICE**

1.	Introducción	2
1.1.	Preámbulo.....	2
1.2.	Justificación y antecedentes normativos	2
2.	Política de prevención frente al acoso sexual y por razón de sexo.....	2
2.1.	Objetivos y ámbito de aplicación	2
2.1.1.	Objetivo general	2
2.1.2.	Objetivos específicos	2
2.1.3.	Ámbito de aplicación	3
2.2.	Definiciones	3
2.3.	Compromisos	4
2.3.1.	Compromiso de la Dirección	4
2.3.2.	Representación Sindical	5
2.4.	Criterios generales del protocolo	5
3.	Medidas de prevención frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo.....	6
3.1.	Comunicación, difusión, publicidad del protocolo y acciones de sensibilización	6
4.	Modo de actuación en casos de presunto acoso sexual y acoso por razón de sexo.....	6
4.1.	Consideraciones generales	6
4.2.	Procedimiento.....	7
4.2.1.	Responsabilidades.....	7
4.2.2.	Proceso.....	8
	Anexo I: Modelo de denuncia por acoso sexual o acoso por razón de sexo	9

PLAN DE IGUALDAD: PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO**1 INTRODUCCIÓN****1.1 PREÁMBULO**

El respeto a la dignidad e intimidad de las personas, la lucha contra toda forma de discriminación, el fomento de la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la garantía de la seguridad y salud y de la integridad física y moral constituyen derechos fundamentales de todas las personas que integran TAI SI, que la Dirección de la Empresa se compromete a garantizar.

Para preservar estos derechos, asume de forma proactiva la misión de promover un entorno laboral libre de acoso sexual y de acoso por razón de sexo, así como, lógicamente, sancionar cualquier conducta que lleve a tales situaciones. En todo caso, se asegurará que la asistencia y la protección de las víctimas se realizan aplicando los principios de confidencialidad, respeto, profesionalidad, celeridad, objetividad e imparcialidad.

Por ello, el presente protocolo tiene por finalidad definir, implementar y comunicar a todas las personas empleadas el marco de actuación a acogerse cuando consideren que su derecho a la intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad se perciba vulnerado principalmente en materia de acoso sexual y por razón de sexo.

1.2 JUSTIFICACIÓN Y ANTECEDENTES NORMATIVOS

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, en todo su contenido; las normas mencionadas en su exposición de motivos y cuantas normas se han publicado para su desarrollo y complemento, en materia de prevención de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

A la vista de todo ello, con este protocolo la Empresa TAI SI quiere establecer un procedimiento para prevenir, en lo posible, estas conductas, así como, en última instancia, canalizar las denuncias que pudieran producirse en relación a aquéllas y establecer el marco procedimental de aplicación.

2 POLÍTICA DE PREVENCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO**2.1 OBJETIVOS Y ÁMBITO DE APLICACIÓN****2.1.1 OBJETIVO GENERAL**

Evitar las posibles situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo dentro de la Empresa TAI SI y diseñar el marco de actuaciones que deben adoptarse en caso de que éstas lleguen a producirse.

2.1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Informar, formar y sensibilizar a las personas empleadas en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo, estableciendo pautas para identificar dichas situaciones, prevenir y evitar que se produzcan.
2. Disponer de la organización específica y de las medidas necesarias para atender y resolver los casos que se produzcan.

PLAN DE IGUALDAD: PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

3. Garantizar la seguridad, integridad y dignidad de las personas afectadas, la aplicación de las medidas provisionales que en cada caso procedan para la protección de las presuntas víctimas en todo momento, con inclusión de las medidas cautelares que sean oportunas, acabar con el acoso y, en su caso, aplicar las medidas sancionadoras pertinentes.

La tramitación del procedimiento no impedirá en ningún caso la iniciación paralela o posterior, por parte de las personas implicadas, de las acciones administrativas o judiciales pertinentes.

2.1.3 ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente protocolo será de aplicación a todas las personas que integran la Organización TAI SI, así como a las personas de las empresas contratadas y subcontratadas vinculadas a ella.

2.2 DEFINICIONES

De acuerdo con la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo:

Se entiende por **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.

Acoso por razón de sexo es cualquier comportamiento realizado en función del sexo o género de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

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.

Todo trato desfavorable relacionado con el embarazo, la maternidad, paternidad o asunción de otros cuidados familiares también estará amparado por la aplicación de este protocolo cuando se den los requisitos definidos en el apartado anterior.

Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como toda orden de discriminar directa o indirecta por razón de sexo, quedando estas conductas estrictamente prohibidas.

Con independencia de lo anterior, el artículo 184 de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, tipifica al acoso sexual como delito en los términos siguientes:

PLAN DE IGUALDAD: PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

1. El que solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, será castigado, como autor de acoso sexual, con la pena de prisión de tres a cinco meses o multa de seis a 10 meses.

2. Si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaleciéndose de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquélla pueda tener en el ámbito de la indicada relación, la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de 10 a 14 meses.

3. Cuando la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación, la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de 10 a 14 meses en los supuestos previstos en el apartado 1, y de prisión de seis meses a un año en los supuestos previstos en el apartado 2 de este artículo.

2.3 COMPROMISOS**2.3.1 COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN**

1. La Dirección de la Empresa TAI SI se compromete a prevenir y no tolerar el acoso sexual y acoso por razón de sexo mediante la implantación de un protocolo de actuación para la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo, que comprenderá, al menos, los siguientes principios:

- a) El compromiso de prevenir y no tolerar el acoso sexual y 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 y 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 denuncia.
- e) Promoverá una cultura de prevención contra el acoso sexual o acoso por razón de sexo, a través de acciones formativas e informativas de sensibilización para todos sus órganos.
- f) Se compromete a denunciar, investigar, mediar y sancionar, en su caso, conforme a lo previsto en este protocolo y en la normativa vigente cualquier conducta que pueda ser constitutiva de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, aplicando el procedimiento específico conforme a las reglas de este Protocolo y que responderá a 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.
- g) Prestará apoyo y asesoramiento a las presuntas víctimas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

2. El presente protocolo determina los procedimientos, acciones e instrumentos que permitirán prevenir, detectar y erradicar las conductas que pudieran ser constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo y, para el caso en que ocurran tales supuestos, poder evaluarlos y adoptar las medidas correctoras y de protección que correspondan.

PLAN DE IGUALDAD: PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO**2.3.2 REPRESENTACIÓN SINDICAL**

Es imprescindible reconocer el papel de la representación sindical en la prevención, denuncia de situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo, la vigilancia del cumplimiento de la normativa en materia laboral y de representación del personal que expresamente lo solicite.

2.4 CRITERIOS GENERALES DEL PROTOCOLO

Este protocolo se inscribe en el marco de tutela y prevención del riesgo sin perjuicio, por tanto, de las competencias y funciones que pudieran corresponder a la Dirección de la Empresa en aplicación de la legislación vigente sobre responsabilidades en materia de acoso, así como de las acciones legales que puedan corresponder a las personas afectadas.

La Dirección de TAI SI se compromete a actuar en los siguientes términos:

- Cualquier persona empleada de la Empresa o de empresas subcontratadas tiene la obligación de poner en conocimiento de los responsables los casos de posible acoso sexual o acoso por razón de sexo que conozca.
- La persona afectada por un comportamiento susceptible de ser constitutivo de acoso sexual o acoso por razón de sexo podrá denunciarlo por sí misma o a través de persona expresamente autorizada por escrito ante la Jefatura de Administración y Recursos Humanos y tendrá derecho a obtener una respuesta por escrito de la denuncia, así como de todo lo actuado en el procedimiento.
- Toda persona que desempeña un puesto de responsabilidad en la Empresa TAI SI está obligada a prestar atención y a tramitar, en su caso, las denuncias que reciba sobre supuestos de acoso sexual o acoso por razón de sexo, en el ámbito de su competencia.
- Todas las personas implicadas en el procedimiento han de buscar de buena fe el esclarecimiento de los hechos denunciados.
- Debe garantizarse la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el procedimiento, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- Se garantizará el tratamiento reservado de la información relativa a las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.
- La investigación y la resolución del procedimiento, incluida la imposición de medidas provisionales y sanciones en su caso, se llevarán a cabo con la mayor celeridad posible.
- La aplicación de este protocolo no impedirá en ningún caso la utilización, paralela o posterior, por parte de las personas implicadas, de las acciones legales oportunas, en cuyo caso las actuaciones administrativas deberán respetar las reglas generales de prejudicialidad.

PLAN DE IGUALDAD: PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO**3 MEDIDAS DE PREVENCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO****3.1 COMUNICACIÓN, DIFUSIÓN, PUBLICIDAD DEL PROTOCOLO Y ACCIONES DE SENSIBILIZACIÓN**

El protocolo se difundirá a través de todos los medios pertinentes para que sea conocido por todas las personas empleadas.

Se llevarán a cabo campañas periódicas de sensibilización como medidas de prevención frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo

4 MODO DE ACTUACIÓN EN CASOS DE PRESUNTO ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO**4.1. CONSIDERACIONES GENERALES**

Las personas pertenecientes a la Empresa TAI SI o empresas subcontratadas que consideren se encuentren sometidas a una situación de acoso deben tener en cuenta las siguientes pautas de actuación:

1. Evaluar si se concurren los elementos de una situación de acoso o no.
2. Ponerse en contacto, personalmente o por escrito, con el responsable competente.
3. Guardar todas las pruebas documentales relacionadas con los supuestos de acoso (mensajes, registros de llamadas, etc.)
4. En cualquier momento la persona interesada podrá solicitar la suspensión o bien el archivo de las actuaciones adoptadas en aplicación del protocolo, justificando su decisión.
5. También en cualquier momento del proceso, la persona presuntamente acosada podrá utilizar los cauces procesales que ofrece la legislación. Si existe actuación judicial el procedimiento administrativo laboral quedará en suspenso hasta tanto no se pronuncien los citados tribunales y determinen si aprecian la existencia de acoso. No obstante, de acuerdo con la persona presuntamente acosada, desde la Dirección de la Empresa, a través de la Jefatura de Administración y Recursos Humanos, podrá determinarse la adopción de medidas preventivas de tipo psicológico u organizacional.

PLAN DE IGUALDAD: PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

6. En el supuesto de que los Tribunales no aprecien la existencia de acoso, no se sustanciará responsabilidad alguna en la figura del demandante, ni en la de los posibles testigos. No obstante, en el caso de que en el procedimiento se observe que los datos aportados o que los testimonios son falsos, se podrá incoar el correspondiente expediente disciplinario respecto de las personas responsables.
7. Cuando se produzca un caso de acoso entre personal de la Empresa y personal de una empresa externa contratada o subcontratada, se aplicarán los mecanismos de coordinación empresarial que exige la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Por tanto, habrá comunicación recíproca del caso, con la finalidad de llegar a un acuerdo sobre la forma de abordarlo.

4.2. PROCEDIMIENTO**4.2.1 RESPONSABILIDADES**

1. La iniciación del procedimiento corresponde a la Dirección de la Empresa.
2. La Jefatura de Administración y Recursos Humanos será la encargada de tramitar el procedimiento, quien centralizará y coordinará los trámites frente a las actuaciones que pudieran ser constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo. Corresponderá al Servicio de Prevención, realizar, si procediese, una evaluación de riesgos psicosociales y/o una evaluación médica, respetándose, en todo caso, la confidencialidad de los datos de carácter personal y médico.
3. El procedimiento se iniciará con la presentación de una denuncia, verbal o escrita, que podrá ser realizada por la persona presuntamente acosada y/o por su representante legal o persona autorizada expresamente por aquélla. También podrá presentarse denuncia por cualquier persona que tuviera conocimiento de situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo. En todo caso, si la formulación de la queja o denuncia fuera realizada verbalmente, será necesaria su ratificación por escrito mediante el modelo del Anexo I, en la que figure un listado de incidencias lo más detalladamente posible.
4. La Jefatura de Administración y Recursos Humanos, tras realizar un primer análisis de los datos objetivos y la obtención, en su caso, de una evaluación de riesgos psicosociales y/o una evaluación médica, emitirá Informe en el que deberá valorar si son necesarias diligencias previas. Si la presunta víctima no está de acuerdo, entonces se iniciará la tramitación del procedimiento, según lo previsto en este Protocolo.
5. Para garantizar la protección de las personas implicadas en el proceso, de oficio o a instancia de las mencionadas personas y previa audiencia de las mismas, el órgano tramitador del procedimiento podrá proponer, con autorización de la Dirección de la Empresa, en cualquier fase del Protocolo, cuantas medidas provisionales se estimen adecuadas, con el fin de evitar mayores perjuicios y garantizar la eficacia del procedimiento.

PLAN DE IGUALDAD: PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

6. Atendiendo a los hechos denunciados, la Jefatura de Administración y Recursos Humanos podrá intentar resolver el conflicto que pudiera desembocar presuntamente en situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo, a través de un procedimiento previo, breve y sencillo, en el que las partes en conflicto puedan resolver sus diferencias.
- En todo caso estas actuaciones sólo pueden tener lugar cuando se encuentre ante unos hechos que no pueden calificarse todavía como acoso sexual o acoso por razón de sexo, pero que si no se actúa podrían acabar siéndolo.

4.2.2 PROCESO

1. La solicitud de iniciación del procedimiento dará lugar a la apertura de un expediente informativo que se llevará a cabo por la Jefatura de Administración y Recursos Humanos, encaminada a la averiguación o investigación de los hechos, dándose trámite de audiencia a todas las personas con legítimo interés, incluidos los posibles testigos.
 2. En todo el procedimiento, tanto la persona denunciante como la persona denunciada podrán ser acompañadas, si así lo solicitan expresamente, por un representante sindical u otra u otro acompañante a su elección.
 3. El expediente informativo se instruirá bajo los principios de rapidez y confidencialidad, garantizándose el tratamiento reservado de las denuncias. En todo caso, la indagación acerca de la denuncia se desarrollará con la máxima sensibilidad y respecto a los derechos de cada una de las partes afectadas.
 4. Finalizadas las actuaciones, la Jefatura de Administración y Recursos Humanos emitirá un informe de valoración que propondrá alguna de las siguientes alternativas:
 - a) Archivo de la denuncia, por desistimiento de la persona denunciante, falta de objeto o insuficiencia de indicios o acuerdo alcanzado entre las partes.
 - b) Si del análisis del caso se dedujera la comisión de alguna otra falta, distinta del acoso sexual y acoso por razón de sexo y tipificada en la normativa existente se propondrá la incoación de expediente disciplinario que corresponda.
 - c) Si del informe se deduce con claridad la existencia de acoso sexual o acoso por razón de sexo, se propondrá a la Dirección de la Empresa la incoación de un expediente disciplinario y las correspondientes medidas correctoras de la situación.
 5. Del informe se dará traslado a la persona víctima de acoso y a la persona denunciada para que, en el plazo de cinco días naturales, puedan presentar alegaciones, en caso de desacuerdo con la misma. Transcurrido el plazo se remitirá el informe a la Dirección de la Empresa, junto con las alegaciones y el resto de la documentación relativa a las actuaciones practicadas, para que, en su caso, adopte la resolución que proceda.
- En todo caso, deberá garantizarse que si el acoso realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, se le deberá restituir en las condiciones más próximas posibles a su situación de origen, de acuerdo con la víctima y dentro de las posibilidades organizativas.

PLAN DE IGUALDAD: PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO**ANEXO I: MODELO DE DENUNCIA POR ACOSO SEXUAL O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO****SOLICITANTE**

☐ Persona afectada ☐ Persona autorizada

TIPO DE ACOSO

☐ Sexual ☐ Por razón de sexo ☐ Razón orientación Sexual

☐ Otras discriminaciones (especificar) _____

DATOS PERSONALES DE LA PERSONA AFECTADA

Nombres y apellidos

NIF

Sexo

☐ H ☐ M

DATOS PROFESIONALES DE LA PERSONA AFECTADA

Departamento

Área

Vinculación con la Empresa:

☐ Contrato Permanente ☐ Personal de Empresa Subcontratada

☐ Contrato de Puesta a Disposición

DESCRIPCION DE LOS HECHOS**DOCUMENTACIÓN ANEXA**

☐ Sí. Especificar: _____ ☐ No

SOLICITUD

☐ Solicito el inicio del Protocolo de actuación frente al Acoso

LOCALIDAD Y FECHA

FIRMA DE LA PERSONA INTERESADA

Revisado: Ruth Lázaró

Fecha: 30-04-2017

Aprobado: Ruth Lázaró

Fecha: 30-04-2017