



PROTOCOLO PARA LA DETECCIÓN, SEGUIMIENTO Y SOLUCIÓN DE LOS CASOS DE ACOSO SEXUAL Y/O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

ÍNDICE

- 1.- Introducción
- 2.- Objetivos
- 3.- Comisión para la prevención del acoso sexual y Acoso por razón de sexo
- 4.- Procedimiento
- 5.- Régimen sancionador
- 6.- Divulgación del protocolo

DOCUMENTO I: ALGUNOS EJEMPLOS DE COMPORTAMIENTOS DE ACOSO SEXUAL Y/O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

DOCUMENTO II: FORMULARIO DE COMUNICACIÓN DE UNA POSIBLE SITUACIÓN DE ACOSO SEXUAL Y/O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

1.- INTRODUCCIÓN

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante, Ley de Igualdad), recoge el establecimiento de medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo. El artículo 48 de la citada ley obliga a las empresas a promover las condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo así como arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo, abriendo también la puerta a los/as representantes de los/as trabajadores/as con el fin de contribuir a la prevención.

Así pues, y en cumplimiento de lo dispuesto en la citada ley, La Universidad Pontificia Comillas ha desarrollado un protocolo para la detección, seguimiento y solución de los casos de acoso sexual y por razón de sexo que pudieran producirse.

La Universidad Pontificia Comillas, así como su Comité de Empresa, declaran que es un derecho de toda persona trabajadora ser tratada con dignidad. El acoso sexual y por razón de sexo en el mundo laboral, en cualquiera de sus modalidades, es totalmente inaceptable, y esta Empresa se compromete a utilizar todos los medios y su autoridad para que sus trabajadores/as disfruten de un entorno de trabajo saludable física, psíquica y socialmente, en el que la dignidad de la persona se respete en todo momento.

La Ley de Igualdad, en su Título I, artículo 7 y la Directiva 2002/73/CE, definen el acoso sexual y el acoso por razón de sexo:

“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: cualquier comportamiento relacionado 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”.

Es por ello, por lo que la Universidad Pontificia Comillas ha establecido un nivel de tolerancia CERO ante este tipo de comportamientos.

El presente procedimiento será de aplicación a la totalidad de la plantilla de la Universidad, independientemente de su rango jerárquico.

2.- OBJETIVOS.

1. **IDENTIFICAR:**

El objetivo principal de este Protocolo es **definir las pautas que nos permitan identificar una situación de acoso para prevenir y evitar que se produzca, con el fin de solventar cualquier situación discriminatoria y minimizar sus consecuencias en el entorno laboral, procurando la garantía sobre los derechos de las víctimas.**

2. **PREVENIR Y EVITAR:**

Este Protocolo establece las medidas necesarias para prevenir y evitar que se produzca el acoso sexual y por razón de sexo en la Universidad Pontificia Comillas.

La Universidad Pontificia Comillas incluirá en sus Planes de Formación acciones específicas destinadas a la prevención de este tipo de situaciones.

3. **FIJAR MEDIDAS DE INSTRUCCIÓN Y SANCIÓN:**

Concretando las actuaciones de instrucción y sanción internas y sus garantías en caso de que algún trabajador/a presente una queja en estas materias.

4. **TIPIFICAR EL ACOSO SEXUAL:**

Tipificar el acoso sexual en el trabajo como una falta muy grave, que será objeto de la correspondiente sanción, sin perjuicio de ejercitar las acciones legales que corresponda. En cualquier caso, se abrirá el correspondiente expediente informativo y, si procede, sancionador, una vez se finalice el estudio del caso.

5. **DESCRIPCIÓN DEL PROCEDIMIENTO**

Describir con detalle el procedimiento para obtener ayuda y plantear las quejas ante una posible situación de acoso sexual o por razón de sexo.

6. **RESPECTO A LOS DERECHOS DE LAS PARTES AFECTADAS**

Asegurar y conseguir que la investigación acerca de la queja sea desarrollada con sensibilidad y el respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas, tanto reclamante como acusado/a, guardando siempre secreto tanto de los datos como de las actuaciones, que no deben nunca trascender del ámbito de la investigación y desarrollo del presente protocolo.

7. **DECLARACIÓN DE COMPORTAMIENTOS NO ADECUADOS**

Proporcionar una lista de aquellos comportamientos que no son adecuados en el desarrollo del trabajo (ver Anexo específico de este Protocolo). Esta lista será a título de ejemplos de algunos comportamientos inadecuados, y nunca podrá considerarse una lista cerrada.

Se prestará especial atención a las comunicaciones e imágenes tanto internas como externas, con el fin de que éstas no constituyan un soporte para el sexismo.

3.- COMISIÓN PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.

Para llevar a la práctica el presente protocolo, la Dirección de la Universidad ha resuelto la constitución de la Comisión para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Composición de esta Comisión:

- un miembro del Comité de Igualdad representante de los trabajadores
- un/a técnico de prevención de riesgos laborales de la Oficina de Prevención de Riesgos Laborales
- un delegado/a de prevención representante de los trabajadores
- un psicólogo/a
- una persona designada por Recursos Humanos

Ninguno de los dos sexos tendrá una participación inferior al 40% de los miembros.

Las funciones de esta Comisión son las siguientes:

- Recibir las quejas, reclamaciones o consultas en temas de acoso sexual o acoso por razón de sexo que le sean entregadas.
- Llevar a cabo la investigación de los supuestos de acoso sexual o acoso por razón de sexo.
- Recibir y dar audiencia a la persona demandada
- Presentar un informe o dictamen sobre el caso instruido y realizar las recomendaciones pertinentes, elevando sus conclusiones al (Comité de Seguridad y Salud) en un plazo de 30 días a partir del inicio del proceso. Este Comité de Seguridad y Salud se reunirá de forma urgente y en convocatoria extraordinaria para tratar estos informes o dictámenes y dará traslado de los mismos a las partes afectadas.
- Esta Comisión podrá, ante un caso concreto, delegar en uno/a de sus miembros (Asesor/a Confidencial), las siguientes competencias durante el proceso de instrucción:
 1. Atender durante todo el procedimiento a la persona que señala ser víctima de una situación de acoso sexual o psicológico por razón de sexo, e iniciar las actuaciones que sean precisas.
 2. Tendrá capacidad de representación de la persona reclamante ante la Comisión de Seguimiento, siempre que ésta así lo determine.
 3. Efectuará las entrevistas con las personas afectadas, testigos, etc., manteniendo siempre la confidencialidad, conjuntamente con los demás miembros de esta Comisión.
- Recomendar las medidas de prevención, información, sensibilización y formación que estime convenientes.
- Velar por las garantías comprendidas en el presente Protocolo.

Cualquier persona que forme parte de esta Comisión y que esté involucrada en un procedimiento de acoso o afectada por relación de parentesco y/o afectiva, de amistad o enemistad manifiesta, o de superioridad o subordinación jerárquica inmediata respecto de la víctima o de la persona denunciada, quedará automáticamente invalidada para formar

parte de dicho proceso. Si fuera la persona denunciada, quedará invalidada para cualquier procedimiento hasta la resolución de su caso.

Para llevar a cabo estas funciones, esta Comisión estará dotada de las competencias necesarias para velar por el cumplimiento de la normativa establecida y del procedimiento a seguir en los casos de acoso por razón de sexo y de acoso sexual.

El procedimiento buscará la agilidad y rapidez de la respuesta, protegiendo y respetando siempre la intimidad y la dignidad de las personas involucradas en la instrucción. Asimismo, procurará la protección suficiente de la presunta víctima en cuanto a su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación.

4.- PROCEDIMIENTO.

Todo/a trabajador/a de la Universidad Pontificia Comillas que considere que ha sido objeto de acoso sexual y por razón de sexo por otro/a trabajador/a de esta empresa, tendrá derecho a presentar queja internamente, sin menoscabo de las acciones penales o civiles a que la persona acosada pueda tener derecho y ejercer libremente.

La comunicación de la queja podrá ser realizada por el/la reclamante **o por otra persona que tenga conocimiento de actos de acoso sexual o acoso por razón de sexo,** dirigiéndose por escrito a la Oficina de Prevención de Riesgos Laborales, que tomará constancia del escrito o de la reclamación (ver Anexo II) (*firmando y sellando copia*) y la derivará de forma inmediata tanto al Comité de Seguridad y Salud como a esta Comisión.

Los/as trabajadores/as con responsabilidad jerárquica (mandos y directivos/as) estarán obligados/as a informar sobre los posibles casos de acoso que puedan realizar sus subordinados/as o puedan afectar a sus equipos, considerándose falta punible el no comunicar estos hechos si fueran conocidos por ellos/as.

Asimismo, los/as representantes de los/as trabajadores deberán comunicar a la Dirección de la Empresa aquellos comportamientos o conductas que pudieran propiciar el acoso sexual o el acoso por razón de sexo, y de los cuales tuvieran conocimiento (artículo 48.2 de la Ley de Igualdad).

Cuando haya reclamaciones o quejas sobre la existencia de situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo, esta Comisión investigará e instruirá el caso objeto de queja o reclamación.

La investigación acerca de la queja o reclamación debe ser desarrollada con sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas, tanto reclamante como persona presuntamente acosadora.

Si la persona afectada entiende que es factible y así lo propone, se intentará resolver el problema de manera interna y rápida en un primer momento (se trataría de un **procedimiento informal** a través del cual se busca solucionar la situación a través de la confrontación directa entre las partes o a través de un intermediario, una tercera persona amiga o asesor/a), si por esta Comisión se considera tan leve la situación como para tomar

esa determinación. En cualquier caso, siempre se propondrá la apertura de expediente informativo que de forma paralela y con el informe de la comisión determine la sanción si corresponde.

En un plazo de tiempo máximo de 30 días, esta Comisión dará por finalizado el procedimiento interno, validando en su caso la consistencia de la queja, proponiéndose las actuaciones que sean convenientes (cambios de puesto de trabajo, ...), incluida la posibilidad de apertura de un procedimiento externo.

Las conclusiones y actuaciones se reflejarán en un informe o dictamen escrito que se elevará al Comité de Seguridad y Salud y se comunicará por éste a las partes afectadas. En el informe o dictamen se presentarán propuestas para la solución del problema incluyendo las recomendaciones oportunas.

La Universidad ofrecerá a la víctima, en caso necesario, el apoyo médico, psicológico y social necesario, bien sea a través de medios propios o externos.

Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo en todo momento la intimidad y dignidad de los/as afectados/as y el archivo de las actuaciones será custodiado por el/la Secretario/a de esta Comisión, o del Comité de Seguridad y Salud en su defecto, con la colaboración del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.

Se considerarán como agravantes la situación de contratación temporal de la víctima, la reincidencia del/de la acosador/a y las represalias o actos de discriminación sobre la persona denunciante.

En caso de quedar acreditado por el dictamen un caso de acoso sexual o acoso por razón de sexo se propondrá el inicio de un expediente disciplinario por la presunta falta muy grave con la adopción de medidas cautelares o definitivas, que podrían llegar al despido del/de la acosador/a.

Los casos de mala fe y/o denuncia falsa serán considerados como falta muy grave por parte de la persona denunciante.

5.- RÉGIMEN SANCIONADOR

Este procedimiento sancionador se iniciará a petición del Comité de Seguridad y Salud en base al informe instructor o dictamen anteriormente mencionado.

El acoso sexual o el acoso por razón de sexo se considerará siempre como falta muy grave y serán de aplicación las sanciones por faltas muy graves estipuladas en el convenio colectivo y se revisará por parte de esta Comisión el reglamento sancionador por si fuera necesaria su modificación o incorporación de nuevas tipificaciones.

En caso de resolución del expediente con sanción que no conlleve el despido, la Empresa tomará las medidas oportunas para que el/la agresor/a y la víctima no convivan en el mismo ambiente laboral (área, departamento...), teniendo la persona agredida la opción de permanecer en su puesto o la posibilidad de solicitar un cambio, el cual será resuelto de manera excepcional, no pudiendo suponer, en ningún caso, una mejora o detrimento en sus condiciones laborales.

Si se hubiesen producido represalias o existido perjuicio para la víctima durante el acoso, ésta tendrá el derecho a ser restituida en las condiciones en que se encontraba antes del mismo.

Si el resultado del expediente es de sobreseimiento, pero con expresa declaración sobre la buena fe de la denuncia, la empresa estudiará, a petición de las partes afectadas, el posible cambio de la persona denunciante sin que suponga una mejora o detrimento en sus condiciones laborales.

También queremos manifestar que en todo momento se garantizará que en el ámbito de la empresa no se produzcan represalias contra las personas que denuncien, certifiquen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan a cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismos o frente a terceros.

Tanto la sanción como el sobreseimiento serán comunicadas **por escrito** a las partes.

El presente protocolo se aprobará con la firma de los miembros del Comité de Igualdad y no discriminación.

Este protocolo se revisará por el Comité de Igualdad y no discriminación cuando se detecte alguna necesidad justificada de modificar algún aspecto del mismo, bien a iniciativa propia o a petición del Comité de Seguridad y Salud.

6. DIVULGACIÓN DEL PROTOCOLO

Con el fin de garantizar la eficaz prevención de los comportamientos de acoso sexual y acoso por razón de sexo mediante este Protocolo, se pondrá su contenido en conocimiento, de forma inmediata, del Comité de Seguridad y Salud.

Con el fin de facilitar su acceso a todas las personas que trabajan en la Universidad Pontificia Comillas, se incorporará y mantendrá un apartado, en la intranet de la empresa, dedicado a la difusión de información sobre la prevención del acoso, procedimiento a seguir y funcionamiento del presente protocolo.

DOCUMENTO I

ALGUNOS EJEMPLOS DE COMPORTAMIENTOS DE ACOSO SEXUAL O

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

- Atentar contra la intimidad, dignidad e integridad sexual de cualquier trabajador o trabajadora de cualquier forma y por cualquier motivo.
- Cualquier actuación en el entorno laboral contra la dignidad de un trabajador o trabajadora motivada en el género mismo o en el ejercicio de algún derecho laboral previsto para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Atentar contra la dignidad de un/a trabajador/a por el mero hecho de ser hombre o mujer.
- Acercamiento o invasión del espacio físico repetidamente por parte de un/a compañero/a o jefe...
- Insinuación por parte de un/a superior de conseguir mejoras a cambio de favores de tipo sexual.
- Sufrir roces o tocamientos indeseados por parte de compañeros/as, clientes o jefes/as.
- Sufrir algún asalto o agresión sexual por parte de alguien del trabajo, o risas y burlas acerca de su sexualidad.
- El abuso de poder a través del menosprecio persistente de la labor de una persona por ser de sexo contrario al acosador, mediante la fijación de objetivos con plazos poco razonables o inalcanzables, o la asignación de tareas imposibles.
- El control o la monitorización perversa, desmedida o inapropiada del rendimiento de una persona por ser de otro sexo.
- El vaciamiento paulatino del ejercicio de las funciones inherentes a su puesto de trabajo, con la finalidad de dañar a la persona por razón de su sexo.
- Presión para obtener una cita o favores sexuales.
- El uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de contenido sexualmente explícito.
- Cualquier otro comportamiento que tenga como causa u objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación del/de la trabajador/a por razón de su condición sexual.

