PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN GRUPO CRIT PROCESOS AUXILIARES

A.- DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

Grupo Crit Procesos Auxiliares . como parte del grupo empresarial Grupo Crit, participa de los principios empresariales y valores corporativos del mismo: conocer, servir y confiar, cuidar simultáneamente los intereses de todas las personas involucradas y esforzarse en buscar la perfección. El grupo Randstad, como líder del sector de servicios de RRHH que desea dar forma al mundo del empleo, reconoce la necesidad de actuar siempre con integridad y respeto a los derechos humanos.

El Grupo Crit comparte del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y respeta y apoya sus diez principios relativos *a los derechos humanos, el trabajo, el medio ambiente y la lucha* contra la corrupción. Los principios relativos al trabajo son los descritos en la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo: la libertad de asociación y el derecho de negociación colectiva, la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, la abolición efectiva del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. El compromiso del Grupo Randstad es que los principios del Pacto Mundial formen parte de la estrategia, la cultura y las actividades diarias de todas las empresas que forman parte del mismo, considerándose por tanto los diez principios como parte de nuestros Principios Empresariales.

Estos valores son exigibles a personas empleadas Crit Procesos Auxiliares y son nuestros estándares mínimos, pero, además, debemos asegurarnos siempre de cumplir todas las leyes, los principios de derechos humanos y lo que se recogerá en la política y los procedimientos internos de Grupo Crit, no estando nadie autorizado para violarlos.

Todas las personas debemos respetar y fomentar constantemente los principios de igualdad de oportunidades, diversidad, respeto ~~a las personas~~ y no discriminación.

La consideración del acoso sexual como contrario al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, como una forma de discriminación por razón de sexo y como una manifestación de la violencia de género, hace incuestionable la necesidad de establecer medidas y estrategias que hagan efectiva la igualdad de hombres y mujeres en el trabajo y erradiquen las conductas contrarias a la dignidad de las mujeres.

La Dirección de Crit Procesos Auxiliares y la Representación Legal de las Trabajadoras y los Trabajadores no toleramos la violencia de género y/o sexual y nos comprometemos a regular, por medio del presente Protocolo, la problemática del acoso sexual y sexista en el trabajo, estableciendo un método que se aplique tanto para prevenir, a través de la formación, la responsabilidad y la información, como para resolver las reclamaciones y denuncias presentadas por las víctimas, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas comunitarias, constitucionales, autonómicas, laborales y las declaraciones relativas al derecho de trabajadores y trabajadoras a disfrutar de unos ambientes de trabajo exentos de violencia de género y/o sexual.

PRINCIPIOS:

- Toda persona tiene derecho recibir un trato correcto, respetuoso y digno en el trabajo, y a que se respete su intimidad y su integridad física y moral.
- Crit reprueba y condena el acoso o cualquier tipo de violencia en el ámbito laboral, por lo que no tolerará ni permitirá el acoso sexual o por razón de sexo en el trabajo.
- Crit asignará los medios humanos y materiales necesarios para prevenir y hacer frente, en su caso, a las consecuencias derivadas de este tipo de conductas.
- Crit adoptará las medidas necesarias para prevenir la aparición de conductas, contribuyendo a garantizar un entorno laboral seguro.

MARCO LEGAL:

El derecho a la igualdad, a la no discriminación, a la integridad moral, a la intimidad y al trabajo, y la salvaguarda de la dignidad, aparecen garantizados en la Constitución Española, y en el Estatuto de los Trabajadores, La Ley de Igualdad, El Código Civil, el Código Penal, Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, etc., recogen las actuaciones que Administraciones, Instituciones y Empresas deben llevar a cabo para prevenir, eliminar y corregir cualquier tipo de delito, falta o conducta que atente contra estos derechos. A continuación, se reproducen algunas de ellas.

Código Penal

Artículo 184. Del Acoso Sexual.

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 y 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 prevaliéndose de una situación de superior 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 del presente artículo".

Artículo 316.

Los que con infracción de las normas de prevención de riesgos laborales y estando legalmente obligados, no faciliten los medios necesarios para que los trabajadores desempeñen su actividad con las medidas de seguridad e higiene adecuadas, de forma que pongan así en peligro grave su vida, salud o integridad física, serán castigados con las penas de prisión de seis meses a tres años y multa de seis a doce meses.

Artículo 317.

Cuando el delito a que se refiere el artículo anterior se cometa por imprudencia grave, será castigado con la pena inferior en grado.

LEY ORGÁNICA 3/2007, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres

Artículo 7. Acoso sexual y acoso por razón de sexo

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.

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.

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

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.

Artículo 9. Indemnidad frente a represalias

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación, por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Artículo 10. Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.

Artículo 12. Tutela judicial efectiva

1. Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

2. La capacidad y legitimación para intervenir en los procesos civiles, sociales y contencioso-administrativos que versen sobre la defensa de este derecho corresponden a las personas físicas y jurídicas con interés legítimo, determinadas en las Leyes reguladoras de estos procesos.

3. La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Artículo 13. Prueba

1. De acuerdo con las Leyes procesales, en aquellos procedimientos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias por razón de sexo, corresponderá a la persona demandada probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, el órgano judicial a instancia de parte, podrá recabar, si lo estimase útil y pertinente, informe o dictamen de los organismos públicos competentes.

2. Lo establecido en el apartado anterior no será de aplicación a los procesos penales.

Artículo 48. Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo

1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar 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 los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de las personas trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlo.

LEY 31/95, de Prevención de Riesgos Laborales

Artículo 14

Derecho a la protección frente a los riesgos laborales.

1. Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales.

2. En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

B.- OBJETIVO Y AMBITO DEL PROCEDIMIENTO:

La Dirección de la Empresa y la representación de las trabajadoras y trabajadores, deja expresa constancia de su intención de adoptar, en el marco de sus responsabilidades, cuantas medidas sean necesarias para asegurar un ambiente de trabajo psicosocialmente saludable.

El objetivo de este Protocolo es establecer los medios y procedimientos tanto para la prevención de las situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo, así como la intervención y resolución de las reclamaciones y/o denuncias presentadas en caso de que dichas situaciones llegaran a producirse, salvaguardando la confidencialidad con respecto del trabajador/a que ponga de manifiesto la existencia de dichas situaciones y sin vulnerar la presunción de inocencia del trabajador/a sobre el que haya efectuado la reclamación.

Se trata de disponer de una vía de resolución rápida, eficaz y confidencial de los conflictos que pudieran plantearse en esta materia dentro de nuestra compañía.

ÁMBITO DE APLICACIÓN;

El presente protocolo tiene como objetivo principal establecer un entorno laboral, personal y ambiental libre de conductas constitutivas de acoso sexual o por razón de sexo en **Grupo Crit.** Por tanto, las medidas y procedimientos aprobados serán de aplicación a las personas que prestan servicios en **Grupo Crit independientemente** del tipo de relación contractual que ostenten (contrato directo, personal subcontratado, personal contratado a través de empresas de trabajo temporal, personal de empresas proveedoras, personal autónomo con contrato mercantil, etc.) y a todas aquellas usuarias de nuestros servicios o instalaciones (clientes, visitantes, etc.)

VIGENCIA.

La duración del presente protocolo será la misma que la del plan de Igualdad. Durante éste periodo la comisión de seguimiento del plan de igualdad, revisará su funcionamiento y desarrollo pudiendo adaptar su contenido según la experiencia de las actuaciones llevadas a cabo y sus resultados. Al final de la vigencia se acordará su prórroga por la nueva comisión negociadora que se cree, hasta la firma del siguiente.

DEFINICIONES:

Los principios de seguridad jurídica y presunción de inocencia obligan a tipificar claramente toda conducta que pueda merecer una sanción, disciplinaria, administrativa o penal, así como establecer medidas preventivas eficaces y cauces de reclamación adecuados.

1. Acoso sexual

> 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.
>
> **Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de Mujeres y Hombres**

Tipos de acoso sexual

Existen dos tipos de acoso sexual, denominados por la doctrina y la jurisprudencia de los tribunales como chantaje sexual y acoso sexual ambiental:

Chantaje sexual: Es el acoso sexual producido por un superior jerárquico o personas cuyas decisiones puedan tener efectos sobre el empleo y las condiciones de trabajo de la persona acosada, que utilizan la negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta como base de decisiones que pueden repercutir sobre el mantenimiento del empleo, la formación, promoción profesional, el salario, etc.

Son por tanto sujetos activos de este tipo de acoso quienes tengan poder para decidir sobre la relación laboral, es decir, toda persona jerárquicamente superior sea el empresario, su representante legal o el personal directivo de la empresa, o que sin serlo pueda influir en las decisiones del superior jerárquico.

Acoso sexual ambiental: Aquella conducta que crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma.

A diferencia del chantaje sexual, en el acoso sexual ambiental ya no existe una conexión directa entre requerimiento sexual y la condición de empleo y por tanto, en este caso, no hay que identificar una consecuencia laboral evidente y negativa como puede ser el despido, traslado, etc. Pero hay que tener en cuenta que un comportamiento de naturaleza sexual afecta generalmente el entorno, el ambiente de trabajo, puede ocasionar un riesgo para la salud de la persona afectada y derivado de ello, puede tener efectos indirectos sobre su empleo.

En este caso son sujetos activos los compañeros y compañeras de trabajo, posean o no superioridad jerárquica, o las terceras personas relacionadas de algún modo con la empresa.

2. Acoso por razón de sexo

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 y ofensivo.

Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de Mujeres y Hombres.

La discriminación por embarazo o maternidad, cualquier trato desfavorable otorgado a las mujeres relacionado con su embarazo o maternidad o a su propia condición de mujer constituirá una discriminación directa por razón de sexo.

También se considera discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir la discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre hombre y mujeres.

Tales comportamientos serán considerados como conductas discriminatorias en los siguientes términos:

- **Discriminación Directa**: situación en la que una persona ha sido o puede ser tratada de una manera menos favorable que otra en una situación análoga por razón de sexo
- **Discriminación Indirecta**: situación en la que una disposición, un criterio o una práctica aparentemente neutra puede ocasionar en las mujeres una desventaja particular respecto de los hombres
- **Orden de Discriminar:** cualquier instrucción que implique la discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo
- **Represalia Discriminatoria**: cualquier trato adverso que se ejerce hacia una persona como consecuencia de la presentación de una queja, reclamación o denuncia o el acoso al que es sometida o ha sido sometida.

También se tendrá en cuenta que, según el sujeto activo de acoso, pueden distinguirse tres tipos de acoso:

- **Acoso descendente**: aquel donde el autor o autora del acoso tiene ascendencia o una posición jerárquica superior a la victima
- **Acoso ascendente**: aquel donde el autor o autora del acoso se encuentra subordinado jerárquicamente a la victima
- **Acoso horizontal**: aquel en el que tanto la víctima como la persona acosadora no tienen relación jerárquica

C.- EJEMPLOS DE CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL

En el acoso sexual hay una intencionalidad de índole sexual, por parte de la persona acosadora. El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas y recíprocas, en la medida en que las conductas de acoso sexual no son deseadas por la persona que es objeto de ellas. Y corresponde a cada individuo determinar el comportamiento que le resulta aceptable y el que le resulta ofensivo.

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente, ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual las siguientes CONDUCTAS:

A) VERBAL:

Insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual; insistencia para participar en actividades sociales fuera del lugar de trabajo, después de que la persona objeto de la misma haya dejado claro que dicha insistencia es molesta e inoportuna; flirteos ofensivos; comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos; llamadas telefónicas indeseadas; bromas, observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso,

B) NO VERBAL:

1. Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, silbidos o hacer ciertos gestos; cartas o mensajes de correo electrónico, dispositivo móvil o cualquier otro medio de carácter ofensivo, de contenido sexual.
2. La observación clandestina de personas en lugares reservados, como losservicios, los vestuarios, etc
3. Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.

C) FISICO

Proximidad excesiva. Arrinconar. Buscar quedarse a solas. Pellizcar. Tocar, masaje indeseado. Tocar intencionada o “accidentalmente” las partes sexuales del cuerpo, Contacto físico innecesario o rozamientos;

Cualquier otro comportamiento que tenga como causa un deseo sexual y como consecuencia la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación del trabajador o trabajadora por razón de su sexo o condición sexual.

EJEMPLOS ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

En el acoso por razón de sexo hay una intencionalidad de burla y degradación sexista. Se trata de conductas o comportamientos que, llevadas a cabo en función del sexo u orientación sexual de una persona, responden al propósito de atentar contra su dignidad.

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente, ni limitativo, podrían ser constitutivas de este tipo de acoso las siguientes CONDUCTAS:

- El trato desfavorable a las mujeres con motivo de su embarazo y maternidad.
- El trato desfavorable a las mujeres por el mero hecho de serlo.
- Los comentarios directos, o a terceros que establecen estereotipos sexistas (por ejemplo, decirle a una mujer que no se comporta de manera muy femenina, o a un hombre, que no actúa de forma masculina).
- Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente han sido asumidas por personas del otro sexo.
- La exclusión de hombres o mujeres a la hora de acceder a puestos de trabajo, cuando dicho requisito no sea una característica profesional esencial.
- Cualquier trato desfavorable o adverso con razón del sexo u orientación sexual de la persona afectada.

.- Ignorar o excluir a la persona.

.- Las descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo;

.- Impartir órdenes vejatorias

.- Formas ofensivas de dirigirse a los empleados por razón de su sexo u orientación sexual

.- Utilizar humor sexista.

.- Ridiculizar a las personas que asumen tareas tradicionales del otro sexo.

2.3.- Acoso de Intercambio o Quid pro Quo

“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 de sexo” (art.7 Ley Orgánica 3/2007).

El Acoso de Intercambio o Quid pro Quo es casi siempre intencional, ocurre entre superiores y empleados, con diferentes niveles de poder o autoridad. Se trata de un chantaje o amenaza por

parte del jerárquico superior a cambio de ascenso, aumento de salario, formación, pérdida de empleo, etc.

A título de ejemplo y con carácter enunciativo estarían incluidas las siguientes CONDUCTAS:

- Las solicitudes de favores sexuales a cambio de ascensos, aumentos de salario, mantenimiento de empleo.
- Castigar o despedir a un empleado/a que termine un romance, o rehusar recomendar a un empleado/a que haya rechazado proposiciones sexuales
- Cambiar las expectativas laborales de que un empleado/a rechace invitaciones a una cita o cualquier otra reunión privada o social
- Cambiar las funciones o tareas que desarrolla la persona trabajadora y/o incrementar la carga de trabajo al empleado o empleada que rechace insinuaciones o invitaciones personales.

D. MEDIDAS PREVENTIVAS, DE SENSIBILIZACIÓN Y SEGUIMIENTO

Para la efectividad del presente Protocolo, Grupo Crit considera clave trabajar en la información, la formación y la prevención.

La Dirección y la Representación Legal de las Trabajadoras y los Trabajadores en **Grupo Crit** promoverán a través de la Comisión de Igualdad o del órgano que se cree a tal efecto, las medidas necesarias para garantizar un entorno laboral libre de conductas constitutivas de acoso. Sin perjuicio de los futuros acuerdos que se alcancen en esta materia, las partes se comprometen a:

- Promover la concienciación, la información y la prevención del acoso sexual y por razón de sexo en el lugar de trabajo o en relación con el trabajo y a tomar las medidas apropiadas para proteger a las personas trabajadoras de tal conducta.
-
- Promover la concienciación, la información y la prevención de acciones recurrentes, censurables o manifiestamente negativas y ofensivas dirigidas contra trabajadores y trabajadoras individuales en el puesto de trabajo o en relación con el trabajo y a tomar todas las medidas adecuadas para protegerlas de tal conducta.
-
- Promover un trato cortés, respetuoso y digno hacia y entre todas las personas de la empresa.

Información: Para prevenir y evitar las situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo este Protocolo será difundido a través de:

_ La Intranet de Grupo Crit

_ En el Manual de Acogida.

_ Planes periódicos de sensibilización

_ Cualquier otro medio que sirva para dicho objetivo

Formación: Crit facilitará la formación específica a todos los miembros de su organización sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo. Especialmente, proporcionará la formación adecuada a aquellos miembros de su organización que tengan alguna competencia en los procedimientos de denuncia de estas conductas.

Este Protocolo será actualizado con la periodicidad que proceda, en el marco de la comisión de igualdad; con el objetivo de que todos los miembros de Crit se conciencien y se responsabilicen en ayudar a garantizar un entorno de trabajo en el que se respete la dignidad de todas las personas de la organización.

Prevención: Todo el personal tiene la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad de las personas.

Por otra parte, y en cumplimiento de lo previsto en los artículos 14 y 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales que regulan el derecho de las personas trabajadoras a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, constituye una obligación fundamental de cualquier mando o responsable de la empresa, en el ámbito de su responsabilidad, velar por la consecución de un ambiente adecuado de trabajo y libre de comportamientos indeseados que pudieran ser constitutivos de acoso.

Por ello, Crit realizará evaluaciones de riesgos psicosociales, con el fin de determinar su naturaleza y frecuencia en relación con el trabajo, y para detectar posibles situaciones que pudieran generar conductas de acoso.

Asimismo, Crit velará por el mantenimiento de una estructura y unas formas organizativas (participativas, de responsabilidad compartida, claras en la asignación de funciones, con protocolos que faciliten la acogida y la resolución de conflictos, etc.) que eviten el acoso, así como por el diseño y la planificación de políticas y programas de formación adaptados al efecto.

E.- PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

Todo trabajador o trabajadora incluida en el ámbito de aplicación del presente protocolo, que se considere víctima de acoso sexual y/o por razón de sexo, o cualquier otra persona que tenga conocimiento de situaciones acosadoras, podrá presentar denuncia verbal o escrita ante el órgano o persona competente sin perjuicio de su derecho a denunciar ante la Inspección de Trabajo, así como en la vía civil, laboral o querellarse en la vía penal.

El órgano competente para la recepción de las denuncias será la Dirección Corporativa de Recursos Humanos, pudiendo contactar con ella a través de los canales de comunicación establecidos en la empresa (teléfono fijo, teléfono móvil y mail, disponibles todos ellos en la intranet corporativa) o los órganos de representación legal de las trabajadoras y trabajadores.

2.-Procedimiento

Teniendo en cuenta la repercusión social y laboral que tienen este tipo de situaciones y los perjuicios psíquicos que pueden ocasionar tanto al trabajadores/as afectados (denunciante y denunciado), el proceso de investigación y resolución se sustanciará en el plazo más breve posible, dándosele prioridad y guardándose todas las personas que actúen e intervengan una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

El procedimiento constará de las siguientes fases:

1.- Iniciación del procedimiento

2.- Fase de investigación

3.- Finalización o resolución

1.- Iniciación del procedimiento:

Denuncia;

Una vez determinada la persona receptora de las denuncias en representación de la empresa, (Instructor/a) su identidad se dará a conocer a todo el personal de la empresa, así como la forma en que se podrá contactar con ella. Ésta, deberá contar con formación previa en materia de género. En caso contrario, se le procurarán medios o instrumentos, así como tiempo dentro de la jornada de trabajo para adquirir dicha formación.

Deberá garantizar la máxima seriedad y confidencialidad de todas las denuncias, bajo apercibimiento de sanción en caso de que no se respete este principio.

Una vez recibida la denuncia, y confirmada su verosimilitud, recabará por escrito y convenientemente firmada la denuncia de la víctima.

También podrán presentar denuncia los trabajadores que sean testigos de las conductas descritas en este Protocolo.

La denuncia deberá contener un relato pormenorizado de los hechos en que se basa**,** siendo necesario que contenga, al menos, la siguiente información:

. Identificación y firma de la persona que formula la denuncia (en el caso de que se trate de una denuncia verbal, la firma se recogerá en el testimonio que se levante de la denuncia).

. Descripción y fecha de los hechos y naturaleza del acoso.

. Persona o personas de la empresa que, presuntamente, están cometiendo el acoso.

. Cualquier información que facilite la investigación de los hechos.

. Se acompañarán todos los documentos o pruebas de que disponga a efectos de acreditar la conducta denunciada,

Comisión Instructora de tratamiento de situaciones de acoso (Comisión Instructora)

La Comisión de Igualdad de **Crit designará** una Comisión Instructora Permanente para los expedientes de acoso sexual o por razón de sexo. Su composición podrá ser revisada si así lo solicita cualquiera de las partes que componen la Comisión de Igualdad.

La Comisión Instructora (en adelante, CI) estará formada por representantes tanto de la Dirección de la empresa como de la Representación Legal de los Trabajadores y Trabajadoras integrantes de la Comisión de Igualdad. Igualmente se informará al comité de prevención de riesgos laborales. Cada parte podrá nombrar a un máximo de dos representantes y un mismo número de suplentes. Ambas partes se comprometen a garantizar que sus representantes tengan formación en la materia. Por la parte de la Representación Legal de los Trabajadores y las Trabajadoras, la misma puede estar delegada en representantes unitarios o sindicales, inclusive ajenos a la empresa.

La instrucción se hará en todo caso por personas ajenas al entorno en que se produce el conflicto a tratar, como unidad o departamento y que no tengan relación personal o familiar con las personas implicadas en el proceso, utilizando la figura del miembro suplente si fuera necesario.

Con el fin de garantizar el principio de imparcialidad que debe regir en estos procedimientos, los integrantes de la comisión instructora deberán abstenerse de existencia de cualquier vínculo o relación con las partes que pueda cuestionar su imparcialidad, informando de ello al resto de integrantes con el fin de ser suplido. Asimismo, cualquiera de las partes implicadas en el procedimiento, podrá de forma razonada, recusar a cualquier integrante de esta.

Al tiempo que se adoptan las medidas cautelares, la Dirección convocará con carácter urgente a la CI, que será el órgano encargado de tramitar el procedimiento.

La empresa pondrá a disposición de la CI cuantos recursos personales, materiales y económicos sean necesarios para su correcto funcionamiento.

La CI contará para su ejercicio con una Secretaría, que la ostentará la persona encargada de la tramitación administrativa del expediente de investigación, a cuyo efecto realizará las citaciones y levantamiento de actas que proceda, así como dar fe del contenido o acuerdos y custodiará el expediente con su documentación. Será necesariamente un miembro de la Comisión Instructora.

Medidas cautelares

Una vez presentada la denuncia formal, la persona Instructora, comunicará de forma confidencial la situación a la Dirección de la empresa para que ésta, en su caso, adopte medidas cautelares.

La Comisión instructora, podrá proponer durante la fase de instrucción de una denuncia o reclamación, otras medidas cautelares adicionales a las establecidas inicialmente por la Dirección. La presentación de la denuncia implicará que la empresa deberá abrir inmediatamente las diligencias informativas previas, especialmente dirigidas a impedir que los hechos denunciados continúen, y también para impedir cualquier tipo de represalias sobre la persona denunciante, a cuyo efecto se articularán las medidas oportunas.

Estas medidas, en ningún caso podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en las condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas y deberán ser aceptadas por la víctima de manera voluntaria.

En caso de que una de las medidas consista en el cambio de puesto de trabajo, será la persona denunciante quien tendrá la opción de decidir a quién se debe aplicar de manera cautelar el cambio de puesto.

2.- Fase de investigación:

2.1.- Citación a las partes:

Recibida la denuncia, y en el plazo máximo de 3 días hábiles, a la vista de la circunstancias concurrentes, la persona instructora deberá informar a la Comisión Instructora para la programación de entrevistas, calendarización y aquellas cuestiones que consideren pertinentes para iniciar la fase de investigación.

El Expediente de Investigación por presunto acoso, estará formado por el conjunto de documentos que acreditan las actuaciones practicadas por la CI, tales como pruebas, declaraciones testificales, relación cronológica de hechos, actas, informes y cuantas se consideren oportunas para la aclaración de los hechos.

En la fase de instrucción, la persona designada, ~~se~~ contará con el asesoramiento técnico del Área Legal y del Área de Prevención de Riesgos Laborales.

Tanto a la persona denunciante como denunciada se le recordará, en todo momento durante la instrucción ante que cualquier actuación se emprenda por el instructor, de su derecho a que esté presente un representante de los trabajadores, de no existir en su lugar de trabajo esta función podrá recaer en un representante de los sindicatos firmantes a su elección.

La primera actuación que deberá llevar a cabo la CI será la de audiencia de las partes denunciante y denunciada, siempre por separado con el fin de averiguar y constatar los hechos denunciados, y a todas las personas intervinientes y testigos que la Comisión considere deban personarse, incluida la Representación Legal de los Trabajadores y Trabajadoras del centro. En cualquier caso, las personas entrevistadas podrán ser asistidas en sus intervenciones por una persona de la Representación Legal de los Trabajadores y Trabajadoras de su elección.

De todas las testificales se levantará acta firmada por todas las personas asistentes.

El proceso de instrucción finalizará en un plazo de resolución de veinte días naturales máximo, salvo que la investigación de los hechos obligue a alargar dicho plazo por un tiempo imprescindible, en cuyo caso deberá ser decisión aprobada por unanimidad de la CI.

Este plazo se inicia desde la solicitud de intervención y finaliza con la elaboración, por parte de la CI, de un informe de conclusiones que incluirá alegaciones particulares si no ha podido llegarse a decisión unánime. En dicho informe se adoptará la Resolución del proceso, que deberá ser motivada, y en ella informará de los hechos como “constitutivos de acoso” o “no constitutivos de acoso”, y, en consecuencia, expresamente declarará a la persona denunciada “autor/a de conducta constitutiva de acoso”, o “no autor/a de conducta constitutiva de acoso”.

Dicha resolución se remitirá a la Dirección de RRHH para que ejerza su función sancionadora con la toma de la decisión final:

- Cuando se constate la existencia de acoso, la Dirección adoptará cuantas medidas correctoras estime oportunas, incluyéndose en su caso la movilidad funcional, así como la imposición de sanciones disciplinarias.

En el caso de que se determine la existencia de acoso y la sanción impuesta no determine el despido de la persona acosadora, la Dirección valorará adoptar medidas para que no conviva con la víctima del acoso en el mismo entorno laboral, medidas sobre las que tendrá preferencia la persona que ha sido agredida, y que nunca podrá suponer una mejora de las condiciones laborales de la persona agresora.

- Cuando no se constate la existencia de situaciones de acoso, o no sea posible su verificación, se archivará el expediente dando por finalizado el proceso. No obstante, el archivo, en función de las comprobaciones realizadas en el expediente, se determinará la conveniencia y viabilidad de efectuar un cambio de puesto de la persona solicitante o cualquier otra medida que resultara procedente en función de los hechos comprobados y evaluados por la CI.

La decisión final se pondrá en conocimiento de la persona solicitante, de la denunciada y de la CI en el plazo de 24 horas. En el mismo plazo, se informará a su vez del resultado de la investigación, así como de la decisión final a la Comisión de Igualdad o en su defecto, a la RLT del centro de trabajo de las personas afectadas.

Garantías

El expediente de investigación se desarrollará bajo los principios de confidencialidad, rapidez, imparcialidad, contradicción, confidencialidad e igualdad.

Confidencialidad y Anonimato: Según la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, todas las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad, garantizando el tratamiento reservado de la información en las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso. En la tramitación del Expediente se cumplirá con la normativa de Protección de Datos que esté vigente en cada momento.

Desde el inicio, el Expediente de Investigación por causa de presunto acoso estará bajo secreto de sumario y sólo tendrán acceso a él los miembros de la CI. Si dicha Comisión lo estima oportuno, se levantará total o parcialmente el secreto de sumario dando acceso puntual al expediente a las personas que, con carácter excepcional y estrictamente necesario, deban estar informadas. A estos efectos, todas las personas que accedan al expediente serán advertidas expresamente de su obligación de guardar la más absoluta confidencialidad y sigilo. La consulta del expediente se realizará siempre en presencia de la CI, que dejará constancia de estos hechos en el propio Expediente de Instrucción, quedando estas personas debidamente identificadas, así como la fecha y la hora a las que accedieron al expediente.

Las personas que intervengan en el proceso tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento. Por ello, desde el momento en que se formule la denuncia, las personas responsables de su tramitación asignarán unos códigos alfanuméricos identificativos u otros procedimientos análogos para identificar a las partes afectadas.

Adicionalmente, toda persona implicada en el procedimiento deberá cumplimentar el Compromiso de Confidencialidad.

Respecto a los derechos de las partes: La investigación de la denuncia tiene que ser desarrollada con sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas. Durante el proceso se ha de garantizar, en todo caso, los derechos de todas las partes a su dignidad e intimidad, y el derecho de la persona reclamante a su integridad física y moral, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se derivan de una situación de acoso.

Imparcialidad y contradicción: Durante el proceso se debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todas las personas que intervengan en el proceso actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

Confidencialidad y anonimato: Las personas que intervengan en el proceso tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento. Por ello, desde el momento en que se formule la denuncia, las personas responsables de su tramitación asignarán unos códigos alfanuméricos identificativos u otros procedimientos análogos para identificar a las partes afectadas.

Sigilo: Es el deber que tienen las personas implicadas en los procedimientos previstos en este Protocolo de mantener la debida discreción sobre los hechos que conozcan por razón de su cargo en el ejercicio de la investigación y evaluación de las reclamaciones, quejas y denuncias, sin que puedan hacer uso de la información obtenida para beneficio propio o de terceras personas, o en perjuicio del interés público.

Restitución de las víctimas: Si el acoso realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, la empresa debe proceder a la restitución de sus condiciones laborales anteriores, si la víctima así lo solicita.

Una vez constatado el acoso si la trabajadora hubiera estado en situación de I.T derivada de la circunstancia, se reembolsará la parte de retribución que hubiera dejado de percibir salvo que exista acuerdo del complemento del 100% del salario en caso de I.t. por parte de la empresa.

El servicio de prevención tramitará cuantas gestiones sean necesarias para garantizar el buen estado de salud física y psicológica de quienes hayan sufrido acoso.

Protección a la salud de las víctimas: La Dirección de la empresa debe actuar de oficio, a instancia de la Comisión de Atención al Acoso, o a instancia de la víctima, para adoptar las medidas que se estimen pertinentes para garantizar el derecho de protección de la salud de las trabajadoras y trabajadores afectados. Como ejemplo, las medidas mencionadas de protección pueden ser el apoyo psicológico o médico

Seguimiento de resoluciones: La Dirección, la Comisión de Igualdad o en su defecto, la Representación Legal de los Trabajadores y las Trabajadoras y la CI deberán supervisar la situación posterior para asegurar que el acoso ha cesado.

Garantías jurídicas. Una vez finalizado el procedimiento de actuación establecido en este protocolo y acreditada la existencia de acoso, la empresa debe prestar asistencia jurídica a la víctima en los casos en que la persona acosadora emprenda acciones judiciales contra la víctima u otras personas de la plantilla que hubieran intervenido en el proceso.

Prohibición de represalias: Los trabajadores y trabajadoras que consideren que han sido objeto de acoso, quienes planteen una denuncia en materia de acoso o quienes presten asistencia en

cualquier proceso de investigación, sea facilitando información o interviniendo como testigos, no serán objeto de intimidación, persecución o represalias, siendo todas las actuaciones en este sentido susceptibles de sanción disciplinaria. Lo anteriormente indicado se entiende sin perjuicio de las actuaciones que procedan en el caso de que, del desarrollo de la investigación efectuada, se desprenda la existencia de algún incumplimiento laboral grave y culpable o actuación de mala fe de cualquier trabajador o trabajadora.

COORDINACIÓN EMPRESARIAL Y PERSONAL EXTERNO

Cuando la persona denunciante y/o la denunciada no pertenezcan a la plantilla de **Crit** pero sea/n usuaria/s de servicios o instalaciones de la compañía o pertenezcan a alguna empresa contratada o cliente, el procedimiento se aplicará con las mismas garantías y en su caso, de forma coordinada con la/s empresa/s implicada/s, siguiendo las siguientes pautas en función de cada caso:

a) Persona denunciante no es trabajadora de Crit, pero sí la persona denunciada.

De acuerdo con el procedimiento de denuncia, cualquier persona que se considere víctima de acoso o quien tenga conocimiento de un caso de acoso lo pondrá en conocimiento de **Crit.** Una vez presentada la denuncia, el procedimiento se aplicará de la forma establecida, debiendo ser informada la empresa implicada:

- De la apertura del expediente.
- De las medidas cautelares adoptadas, si proceden.
- De la resolución final.

Además, a través de la Dirección, se requerirá de la empresa implicada cuanta documentación e información sea necesaria para el esclarecimiento de los hechos por parte de la Comisión Instructora. En caso de que la empresa implicada se niegue a facilitar dicha información, deberá constar este hecho en el informe de resolución de la CI.

En caso de que quede constatado el acoso, la Dirección adoptará las medidas necesarias para revertir la situación y con este fin, se dará traslado de la resolución final del expediente a la empresa a la que pertenece la víctima del acoso.

En caso de que la empresa implicada abra a su vez expediente de investigación del mismo caso, se le facilitará la información y documentación necesarias para el esclarecimiento de los hechos y se le solicitará información sobre la resolución final que adopte.

b) Persona denunciante es trabajadora de Crit, pero no la persona denunciada.

La denuncia se presentará ante la compañía por el procedimiento descrito en este protocolo. Si la persona denunciada es trabajadora de una empresa proveedora o cliente, una vez presentada la denuncia, el procedimiento se aplicará de la forma establecida, debiendo ser informada la empresa implicada:

- De la apertura del expediente.
- De las medidas cautelares adoptadas, si proceden.
- De la resolución final

Las medidas cautelares que impliquen cambio de puesto o de condiciones de trabajo de la persona denunciada serán propuestas a la empresa a la que pertenece y serán informadas a la CI con el fin de quedar recogidas en el informe de resolución final. En caso de que la empresa implicada no responda o decida no aplicar medidas cautelares, se propondrá a la persona denunciante la posibilidad de que las medidas cautelares recaigan sobre ella, con el fin de evitar la continuación del supuesto acoso. En todo caso, serán aceptadas de manera voluntaria o no se aplicarán.

A través de la Dirección, se requerirá de la empresa implicada cuanta documentación e información sea necesaria para el esclarecimiento de los hechos por parte de la Comisión Instructora. En caso de que la empresa implicada se niegue a facilitar dicha información, deberá constar este hecho en el informe de resolución de la CI.

En caso de que la empresa implicada abra a su vez expediente de investigación del mismo caso, se le facilitará la información y documentación necesarias para el esclarecimiento de los hechos y se le solicitará información sobre la resolución final que adopte.

c) Ni la persona denunciante ni la denunciada trabajan en Crit

.

Tanto el personal subcontratado como las personas usuarias de servicios prestados por la compañía pueden verse implicadas en situaciones de acoso sexual o de acoso por razón de sexo. En estos casos, la denuncia dará apertura de un expediente por parte de la propia Dirección, que será informado a la Comisión de Igualdad o, en su defecto, a la Representación Legal de los Trabajadores y las Trabajadoras.

Se adoptarán las medidas cautelares que se estimen oportunas o, de no ser posible su aplicación por no ser las implicadas personas empleadas directamente por la compañía, se realizará la propuesta de medidas cautelares a las empresas implicadas.

En estos casos la Dirección se pondrá a disposición de las empresas con el fin de que investiguen los hechos y resuelvan con la mayor celeridad posible. Se solicitará de dichas empresas información sobre sus resoluciones, con el fin de realizar un seguimiento y finalmente cerrar el expediente. El cierre del expediente y las medidas adoptadas por todas las empresas implicadas serán informados a la Comisión de Igualdad o, en su defecto, a la Representación Legal de los Trabajadores y las Trabajadoras.

MODELO DE DENUNCIA POR ACOSO POR SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

SOLICITANTE (marcar)

-Persona afectada -Recursos Humanos

-Representante de las personas Trabajadoras -Otros/as

TIPO DE ACOSO (marcar)

-Acoso sexual -Acoso por Razón de sexo

-Sin especificar

DATOS PERSONALES DE LA PERSONA AFECTADA

Nombre y apellidos;

-DNI/NIE; -Sexo;

-Teléfono de contacto; -Correo electrónico;

DATOS PROFESIONALES DE LA PERSONA AFECTADA

-Centro de trabajo;

-Puesto de trabajo;

POSIBLES TESTIGOS

-Nombre y apellidos; -Puesto en la empresa;

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

(Detallar personas implicada, tipos de conductas, fechas y lugares en que se produjeron las conductas.. continúe en caso de necesitar más espacio al dorso)

SOLICITUD

Solicito el inicio del Protocolo

LOCALIDAD Y FECHA **FIRMA DE LA PERSONA SOLICITANTE**