

TICARUM

TECNOLOGIAS
DE LA INFORMACION
Y LA COMUNICACION

APLICACIONES Y REDES
PARA LA UNIVERSIDAD
DE MURCIA, SLU MP.

Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo en TICARUM, SLU-MP

Descripción

Proyecto	Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo en TICARUM, SLU-MP
Versión actual	1.0
Fecha modificación	27/01/2022

Control de versiones

Ver.	Fecha	Autor	Cambios
1.0	27/01/2022	Comité de Empresa	Elaboración del protocolo
	13/01/2023	Comisión Negociadora del Plan de Igualdad	Aprobación del protocolo

Contenido

1. Exposición de motivos.....	4
2. Compromiso de TICARUM, SLU-MP en la gestión del acoso sexual y/o por razón de sexo .	5
3. Características y etapas del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.....	9
3.1. Tutela preventiva frente al acoso	9
3.1.1. Declaración de principios: Tolerancia cero ante conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo	9
3.1.2. Concepto y conductas constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo y trato discriminatorio	11
3.2. Procedimiento de actuación ante situaciones de acoso sexual, por razón de sexo o de trato discriminatorio	18
3.2.1. Esquema del procedimiento de actuación.....	18
3.2.2. Fases del Procedimiento	19
4. Duración, obligatoriedad de cumplimiento y entrada en vigor	29
5. Referencias.....	30
Anexo I. Modelo de queja o denuncia en TICARUM SLU-MP	34
Anexo II. Modelo Compromiso de Confidencialidad de las personas que intervienen en el proceso de tramitación y resolución de las denuncias por acoso sexual y acoso por razón de sexo	36
Anexo IV. Normativa	¡Error! Marcador no definido.

1. Exposición de motivos

La existencia de un protocolo frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo en TICARUM, SLU-MP, muestra a las trabajadoras y trabajadores el compromiso de la empresa contra estas formas de violencia, sensibiliza a la plantilla y clarifica la tutela preventiva frente al acoso, al tiempo que garantiza una vía interna, confidencial y rápida de resolución, erradicación y reacción frente a conductas de acoso sexual o por razón de sexo que puedan producirse en la empresa.

Los objetivos a alcanzar con el presente protocolo pueden sintetizarse entre otros, en:

1. Facilitar la identificación de lo que son situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.
2. Formalizar una serie de medidas orientadas a prevenir y evitar situaciones de acoso. Fomentando la cultura preventiva del acoso sexual y/o por razón de sexo en todos los ámbitos y estamentos de la empresa.
3. Manifestar la tolerancia cero de la empresa frente a las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo que puedan detectarse en cualesquiera estamentos de la misma.
4. Implantar un procedimiento sencillo, rápido y accesible de queja o denuncia confidencial que permita a las víctimas de acoso realizar una denuncia de la situación que está sufriendo.
5. Establecer un procedimiento de actuación (Protocolo) que permita investigar (internamente, de manera ágil, rápida y confidencial las denuncias de acoso) y, en su caso, sancionar (a la persona agresora de acoso) y resarcir a la víctima, en las posibles situaciones de acoso.

Este protocolo ha sido elaborado por el Comité de Empresa de TICARUM SLU-MP, en base a la documentación citada en el apartado de Referencias, y para el que se ha contado con la supervisión final y visto bueno de la Dirección de la empresa.

2. Compromiso de TICARUM, SLU-MP en la gestión del acoso sexual y/o por razón de sexo

Con el presente protocolo, TICARUM SLU-MP, empresa de Medio Propio de la Universidad de Murcia, manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

Al adoptar este protocolo, TICARUM SLU-MP quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en su organización, sea personal propio o procedente de otras empresas, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, presten servicios o colaboren con la organización, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquéllas que realicen voluntariado.

De acuerdo con este compromiso, TICARUM SLU-MP declara que las actitudes de acoso sexual y acoso por razón de sexo representan un atentado grave contra la dignidad de las personas y de sus derechos fundamentales y, por ello, adopta las siguientes medidas:

- ✓ No permitir ni tolerar bajo ningún concepto comportamientos, actitudes o situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Todas las personas que desarrollen su actividad en TICARUM SLU-MP tienen derecho a ser tratadas con dignidad y respeto, sin que sea tolerable ningún tipo de discriminación sexual o por razón de sexo, ni la discriminación por embarazo o maternidad y paternidad.

Estableciendo la obligación a la dirección, mandos intermedios y a toda la plantilla de la empresa de aplicar estos principios, contribuir a prevenir y erradicar este tipo de conductas y colaborar en su esclarecimiento y resolución.

- ✓ No ignorar las quejas, reclamaciones y denuncias de los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo que se puedan producir en la organización.
- ✓ Recibir y tramitar de forma rigurosa y rápida, así como con las debidas garantías de seguridad jurídica, confidencialidad, imparcialidad y derecho de defensa de las

personas implicadas, todas las quejas, reclamaciones y denuncias que pudieran producirse.

- ✓ Garantizar que no se producirá ningún tipo de represalia ni contra las personas que formulen quejas, reclamaciones o denuncias, ni contra aquellas que participen en su proceso de resolución.
- ✓ Sancionar a las personas que acosen en función de las circunstancias y condicionamientos de su comportamiento o actitud.

Para la consecución efectiva de este compromiso TICARUM SLU-MP exige de todas y cada una de las personas que integran su organización, y en especial de aquellas que ocupan puestos directivos y de mandos intermedios, que asuman las siguientes responsabilidades:

- ✓ Tratar a todas las personas con las que se mantengan relaciones por motivos de trabajo (proveedores/as, clientela, personal colaborador externo, etc.) con respeto a su dignidad y a sus derechos fundamentales.
- ✓ Evitar comportamientos, actitudes o acciones que son o puedan ser ofensivas, humillantes, degradantes, molestas, intimidatorias u hostiles.
- ✓ Actuar adecuadamente frente a esos comportamientos, actitudes o acciones: no ignorándolos, no tolerándolos, manifestando su desacuerdo, impidiendo que se repitan o se agraven, comunicándolos a las personas designadas al efecto, así como prestando apoyo a las personas que los sufren.

Asimismo, TICARUM SLU-MP asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a las empresas a las que desplace su propio personal, así como a las empresas de las que procede el personal que trabaja en TICARUM SLU-MP. Así, la obligación de observar lo dispuesto en este protocolo se hará **constar en los contratos suscritos con otras empresas.**

Cuando la presunta persona acosadora quedara fuera del poder directo de la empresa y, por lo tanto, TICARUM no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la empresa competente al objeto de que adopte las medidas oportunas y, en su caso, sancione a la persona responsable, advirtiéndole que, de no hacerlo, la relación mercantil que une a ambas empresas **podrá extinguirse.**

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- ✓ en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- ✓ en los lugares donde la persona trabajadora toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- ✓ en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- ✓ en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso);
- ✓ en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo

Por su parte, TICARUM SLU-MP se compromete a establecer las siguientes medidas para la prevención y actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo:

- ✓ Difusión y distribución entre todas las personas trabajadoras del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- ✓ Realización de acciones formativas en materia de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo entre el personal directivo, mandos intermedios y personas designadas para la recepción, tramitación y resolución de las quejas, reclamaciones y denuncias.
- ✓ Realización de campañas formativas, informativas y de sensibilización en materia de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo a toda la plantilla de empresa, así como al personal de nuevo ingreso.
- ✓ Designación de una persona o equipo de personas, con formación específica en igualdad entre mujeres y hombres, prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo y habilidades sociales para la recepción, tramitación y resolución de las quejas, reclamaciones y denuncias en esta materia.
- ✓ Búsqueda de un servicio de asesoramiento, apoyo y asistencia a las personas que puedan sufrir estos comportamientos, compuestos por personas con la formación y aptitudes necesarias para el desempeño de esa labor.

- ✓ Inclusión de las medidas para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el plan de igualdad de la entidad.
- ✓ Realización de estudios de evaluación de riesgos psicosociales.
- ✓ Evaluación y seguimiento, con carácter periódico, del desarrollo, funcionamiento y efectividad del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Este protocolo da cumplimiento a cuanto exigen los artículos 46.2 y 48 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el RD 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

En efecto, TICARUM SLU-MP al comprometerse con las medidas que conforman este protocolo, manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención del acoso – sensibilización e información de comportamientos no tolerados por la empresa-, como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las quejas y denuncias que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.

3. Características y etapas del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo

Con la finalidad de dar cumplimiento al compromiso con el que se inicia este protocolo y en los términos expuestos hasta el momento, la empresa TICARUM SLU-MP implanta un procedimiento de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, que ha sido negociado y acordado por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, con la intención de establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo. Para ello, este protocolo aún tres tipos de medidas establecidos en el apartado 7 del Anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre:

- ✓ Medidas preventivas, con declaración de principios, definición del acoso sexual y acoso por razón de sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de estos tipos de acoso.
- ✓ Medidas proactivas o procedimentales de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
- ✓ Identificación de medidas reactivas frente al acoso y en su caso, el régimen disciplinario.

3.1. Tutela preventiva frente al acoso

Son medidas preventivas las enumeradas en el punto anterior del compromiso de TICARUM SLU-MP en la gestión del acoso sexual y/o por razón de sexo.

3.1.1. Declaración de principios: Tolerancia cero ante conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo

La empresa TICARUM SLU-MP formaliza la siguiente declaración de principios, en el sentido de subrayar cómo deben ser las relaciones entre el personal de empresa y las conductas que no resultan tolerables en la organización.

El presente protocolo de acoso resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo que pueda manifestarse en TICARUM SLU-MP.

TICARUM SLU-MP, al implantar este procedimiento, asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de acoso sexual o acoso por razón de sexo en su organización.

El acoso es, por definición, un acto pluriofensivo que afecta a varios intereses jurídicos entre los que destaca la dignidad de la persona trabajadora como positivización del derecho a la vida y a la integridad física, psíquica y moral. La afectación a la dignidad, con todo, no impide que un acto de estas características pueda generar igualmente un daño a otros intereses jurídicos distintos tales como la igualdad y la prohibición de discriminación, el honor, la propia imagen, la intimidad, la salud etc., pero aun y con ello será siempre por definición contrario a la dignidad. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo genera siempre una afectación a la dignidad de quien lo sufre y es constitutivo de discriminación por razón de sexo.

En el ámbito de TICARUM SLU-MP no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de acoso sexual o por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones. La empresa sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomenta y/o tolere. Todo el personal de la empresa tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todos cuantos conformamos TICARUM SLU-MP, así como de aquellas personas que presten servicios en ella. En especial, se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.

No obstante, lo anterior, de entender que está siendo acosada o de tener conocimiento de una situación de acoso sexual o por razón de sexo, cualquier persona trabajadora dispondrá de la posibilidad de, mediante queja o denuncia, activar este protocolo como procedimiento interno, confidencial y rápido en aras a su erradicación y reparación de efectos.

Instruido el correspondiente expediente informativo, de confirmarse la concurrencia de acoso sexual o acoso por razón de sexo, TICARUM SLU-MP sancionará a quien corresponda, comprometiéndose a usar todo su poder de dirección y sancionador para garantizar un entorno

de trabajo libre de violencia, de conductas discriminatorias sexistas y por razón de sexo y adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo.

3.1.2. Concepto y conductas constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo

Este apartado define comportamiento o actitudes, en ocasiones aparentemente inofensivas, que pueden desembocar en una situación de acoso, permitiéndoles, asimismo, identificar dichas situaciones cuando sean ellos los afectados.

Las formas de acoso, en función de su gravedad, pueden ser leves (chistes de contenido sexual, comentarios sexuales, etc.), graves (abrazos o besos no deseados, acorralamientos, etc.) y muy graves (siempre que exista una fuerte coacción).

Los comportamientos constitutivos de acoso sexual, acoso sexista, acoso por orientación sexual o identidad y expresión de género pueden ser de diferente índole y conviene dejar abierta la posibilidad de nuevas definiciones y conceptos. Cabe señalar que, a diferencia del acoso laboral, esos tipos de acoso no necesitan ocurrir de manera reiterada para constituir una conducta acosadora.

3.1.2.1. Acoso sexual

Según el artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007¹, sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, 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.

Todo acoso sexual se considerará discriminatorio.

En definitiva, se entiende por acoso sexual en el trabajo, toda conducta consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos, desarrollados en el ámbito laboral, no deseada, de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona y, muy

¹ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

especialmente, cuando el/la trabajador/a afectado/a ha manifestado su deseo de que cese tal comportamiento.

En determinadas circunstancias, un único incidente podría constituir acoso sexual. El acoso sexual, al constituir un atentado a la libre decisión de no verse involucrado en una situación sexual determinada, afecta a la esfera íntima de la persona, cuya protección proclama nuestra Constitución.

En la práctica, dicho comportamiento puede traducirse en:

✓ conductas físicas:

- Contacto físico deliberado y no solicitado e innecesario tales como tocamientos, roces, palmadas o pellizcos, masajes no deseados, etc.
- Abrazos o besos no deseados.
- Acercamiento físico excesivo e innecesario.
- miradas o gestos de carácter sexual que incomoden.
- Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
- Tocar intencionadamente o “accidentalmente” los órganos sexuales.

✓ conductas verbales:

- Supuestos de insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para la actividad sexual.
- Flirteos ofensivos.
- Comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos.
- Comunicaciones (llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados) de contenido sexual y carácter ofensivo.
- Bromas o comentarios sobre la apariencia física o condición sexual del trabajador o trabajadora.
- Chistes de carácter sexual dirigido directamente a una persona.
- Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales.
- Formas denigrantes u obscenas para dirigirse a las personas.

- Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas.
- Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.
- Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales.
- Invitaciones, peticiones o demandas de favores sexuales cuando estén relacionadas, directa o indirectamente, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o la conservación del puesto de trabajo.
- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.

✓ conductas no verbales:

- Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos.
- Cartas, notas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.
- Gestos obscenos, silbidos, gestos o miradas impúdicas.
- Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.

Estas conductas pueden provenir de cualquier persona vinculada al ámbito laboral de la propia Empresa.

3.1.2.1.1. Acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual

Entre los comportamientos constitutivos de acoso sexual puede diferenciarse el acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual que consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia.

En la medida que supone un abuso de autoridad, la persona acosadora será aquella que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

3.1.2.1.2. Acoso sexual ambiental

En este tipo de acoso sexual la persona acosadora crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual.

Puede ser realizados por cualquier miembro de la empresa, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo.

Entre otras, las siguientes conductas pueden constituir acoso sexual por ambiente sexista: chistes y bromas que resulten ofensivas; mostrar material que resulte humillante u ofensivo por su carácter sexista.

3.1.2.2. Acoso por razón de sexo

Según el artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007, se entiende por acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Todo acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio.

Podrán ser conductas constitutivas de acoso por razón de sexo, entre otras:

- Hostigamiento, entendiéndose como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
- Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibida subjetivamente por ésta como tal.
- Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.
- Comportamientos que supongan un trato desfavorable hacia la persona, relacionado con el embarazo, la maternidad o paternidad, lactancia natural; o que tienen que ver con las funciones reproductivas y de cuidados que a consecuencia de la discriminación social se les presumen inherentes a ellas. En este sentido, el acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los

hombres cuando estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, por ejemplo, un trabajador hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o dependientes.

- Situaciones en las que el sexo u orientación sexual de la persona se utilizan como condicionantes ante la toma de decisiones que le afectan personal o profesionalmente, produciéndose, de este modo, una actitud discriminatoria o con fines degradantes.
- Conductas que supongan un menoscabo a la dignidad de las personas porque las tareas que realizan no se ajustan al estereotipo impuesto cultural o socialmente.
- Uso de conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer u hombre.
- Bromas y comentarios sobre las personas que asumen tareas que tradicionalmente han sido desarrolladas por personas del otro sexo.
- Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo.
- Utilización de humor sexista.
- Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de las mujeres.
- Realizar las conductas indicadas anteriormente con personas lesbianas, gay, transexuales o bisexuales.
- Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su sexo o de su inclinación sexual.
- Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona.
- Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad.

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente o limitativo, las que siguen son una serie de conductas concretas que, cumpliendo los requisitos puestos de manifiesto en el punto anterior, podrían llegar a constituir acoso por razón de sexo en el trabajo de producirse de manera reiterada:

- ✓ Ataques con medidas organizativas
 - Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
 - Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
 - No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes.
 - Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.
 - Asignar trabajos muy superiores o muy inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
 - Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
 - Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.
 - Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la acosada.
 - Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
 - Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

- ✓ Actuaciones que pretenden aislar a su destinatario o destinataria
 - Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros y compañeras (aislamiento).
 - Ignorar la presencia de la persona.
 - No dirigir la palabra a la persona.
 - Restringir a compañeras y compañeros la posibilidad de hablar con la persona.
 - No permitir que la persona se exprese.
 - Evitar todo contacto visual.
 - Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).

- ✓ Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima
 - Amenazas y agresiones físicas.
 - Amenazas verbales o por escrito.

- Gritos y/o insultos.
 - Llamadas telefónicas atemorizantes.
 - Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
 - Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.
 - Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
 - Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.
- ✓ Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional
- Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
 - Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
 - Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner mote, etc.
 - Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

3.1.2.3. Trato Discriminatorio

Se entiende por trato discriminatorio la actuación desfavorable hacia un trabajador/a o grupo de trabajadores/as por razón de su estado civil, situación familiar, nacimiento, origen étnico, edad, sexo, orientación sexual, ideas religiosas o políticas, adhesión a sindicatos o cualquier otra condición o circunstancia personal o social y que puede materializarse en cambio de funciones, insultos personales, realizar comentarios despectivos sobre aspectos de su vida personal o profesional, críticas ofensivas etc.

En definitiva, se trata de actitudes con las que se pretende aislar o ridiculizar a una persona por una condición o circunstancia personal que le distingue del resto de la plantilla.

3.2. Procedimiento de actuación ante situaciones de acoso sexual o por razón de sexo

Con el fin de prevenir cualquier tipo de acoso en el seno de la Empresa, la Dirección y la Representación Legal de los Trabajadores (Comité de Empresa de TICARUM, SLU-MP) convienen en establecer las normas de actuación que deberán seguirse en caso de que se produzca una situación de acoso contra cualquier trabajador/a de la Empresa.

3.2.1. Esquema del procedimiento de actuación

De manera esquemática las fases y plazos máximos para llevar a cabo el procedimiento de actuación son las siguientes:



3.2.2. Fases del Procedimiento

3.2.2.1. Determinación de la Comisión Instructora para los casos de acoso

Se constituye una Comisión Instructora y de Seguimiento para casos de acoso sexual y por razón de sexo que está formada por tres personas²:

Francisco Hernández Rodríguez. Gerente de TICARUM SLU MP

José Luis Marín Sánchez. Presidente del Comité de Empresa

Antonia Muñoz Caravaca. Presidenta de la Comisión de Igualdad

En caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal, podrá actuar de suplente de cualquiera de las personas titulares:

- * Miembros del Comité de Empresa
- * Representantes de la Dirección de Empresa

Con el fin de garantizar al máximo la confidencialidad de este procedimiento, las personas que sean miembros de esta comisión serán fijas.

La Comisión tendrá una duración de cuatro años o se renovará cuando cambien cualesquiera de las personas que forman la comisión instructora. Las personas indicadas que forman esta Comisión Instructora cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberán abstenerse de actuar. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de

² En aras a preservar la confidencialidad, se recomienda que la comisión instructora esté integrada por 3 personas, con un máximo de 5 en caso necesario, y entre sus miembros se encuentre el/la responsable de la empresa o responsable de recursos humanos, representante/s de las personas trabajadoras, un/a técnico/a de igualdad de la empresa y/o un/a técnico/a de prevención de riesgos laborales. Para su designación se tendrá en cuenta preferentemente su formación y/o experiencia en materia de igualdad entre mujeres y hombres y concretamente en acoso sexual y por razón de sexo, siendo también recomendable que estas personas sean conocidas por todo el personal de la empresa y/o de la organización. En las empresas en las que hay representación legal de las personas trabajadoras, participarán de forma paritaria en la comisión instructora la representación de la empresa y la de las personas trabajadoras.

las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona o personas de la Comisión.

Adicionalmente, esta Comisión, ya sea por acuerdo propio o por solicitud de alguna de las personas afectadas, podrá solicitar la contratación de una persona experta externa que podrá acompañarlos en la instrucción del procedimiento.

Esta Comisión se reunirá en el plazo máximo de 3 días laborables a la fecha de recepción de una queja, denuncia o conocimiento de un comportamiento inadecuado, de conformidad con el procedimiento establecido en el presente protocolo para su presentación.

En el seno de la Comisión se investigará, inmediata y minuciosamente, cualquier denuncia, comunicación, queja o informe sobre un comportamiento susceptible de ser considerado acoso sexual o por razón de sexo. Las quejas, denuncias e investigaciones se tratarán de manera absolutamente confidencial, de forma coherente con la necesidad de investigar y adoptar medidas correctivas, teniendo en cuenta que puede afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

3.2.2.2. Inicio del procedimiento: la queja o denuncia

En TICARUM SLU-MP la Comisión Instructora es la encargada de gestionar y tramitar cualquier queja o denuncia que, conforme a este protocolo, pueda interponerse por las personas que prestan servicios en esta organización.

Las personas trabajadoras de TICARUM SLU-MP deben saber que, salvo dolo o mala fe, no serán sancionadas por activar el protocolo. En caso de hacerlo, al interponer cualquier reclamación ésta tendrá presunción de veracidad y será gestionada por la Comisión Instructora.

Las denuncias serán secretas, pero no podrán ser anónimas, TICARUM SLU-MP garantizará la confidencialidad de las partes afectadas.

A fin de garantizar la confidencialidad de cualquier queja, denuncia o comunicación de situación de acoso, TICARUM SLU-MP habilita la cuenta de correo electrónico prevencion-acoso@ticarum.es a la que solo tendrán acceso la persona encargada de tramitar la queja y las personas que integran la Comisión Instructora, y cuyo objeto es única y exclusivamente la presentación de este tipo de denuncias o quejas. Todo ello sin perjuicio de poder aceptar igualmente las quejas o denuncias que puedan presentarse de forma secreta, que no anónima, por escrito y en sobre cerrado dirigido a la Comisión Instructora, encargada de tramitar la queja. Con el fin de proteger la confidencialidad del procedimiento, se dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.

Recibida una denuncia en cualquiera de las dos modalidades apuntadas, la Comisión Instructora la pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la Empresa.

Se pone a disposición de las personas trabajadoras de la empresa el modelo que figura en este protocolo (**Anexo I**) para la formalización de la denuncia o queja. La presentación por la víctima de la situación de acoso sexual o por razón de sexo, o por cualquier trabajadora o trabajador que tenga conocimiento de la misma, del formulario correspondiente por correo electrónico en la dirección habilitada al respecto o por registro interno denunciando una situación de acoso, será necesaria para el inicio del procedimiento en los términos que consta en el apartado siguiente.

3.2.2.3. Fase preliminar o procedimiento informal

Esta fase es potestativa para las partes y dependerá de la voluntad que exprese al respecto la víctima. La pretensión de esta fase preliminar es resolver la situación de acoso de forma urgente y eficaz para conseguir la interrupción de las situaciones de acoso y alcanzar una solución aceptada por las partes.

Recibida la queja o denuncia, la Comisión Instructora entrevistará a la persona afectada, pudiendo también entrevistar al presunto agresor/a o a ambas partes, solicitar la intervención de personal experto, etc.

Este procedimiento informal o fase preliminar tendrá una **duración máxima de siete días** laborables a contar desde la recepción de la queja o denuncia por parte de la Comisión Instructora. En ese plazo, la Comisión Instructora dará por finalizado esta fase preliminar, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento y, en su caso, proponiendo las actuaciones que estime convenientes, incluida la apertura del expediente informativo. Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo la dignidad y la intimidad de las personas afectadas. El expediente será confidencial y sólo podrá tener acceso a él la citada Comisión.

No obstante, lo anterior, la Comisión Instructora, dada la complejidad del caso, podrá obviar esta fase preliminar y pasar directamente a la tramitación del expediente informativo, lo que comunicará a las partes. Así mismo, se pasará a tramitar el expediente informativo si la persona acosada no queda satisfecha con la solución propuesta por la Comisión Instructora.

En el caso de no pasar a la tramitación del expediente informativo, se levantará acta de la solución adoptada en esta fase preliminar y se informará a la Dirección de la Empresa.

Así mismo, se informará a la representación legal de trabajadoras y trabajadores, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso. En todo caso, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

3.2.2.4. Expediente informativo

En el caso de no activarse la fase preliminar o cuando el procedimiento no pueda resolverse no obstante haberse activado, se dará paso al expediente informativo.

La Comisión Instructora realizará una investigación³, en la que se resolverá a propósito de la concurrencia o no del acoso denunciado tras oír a las personas afectadas y testigos que se propongan, celebrar reuniones o requerir cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada.

Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible.

Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la Comisión Instructora, la Dirección de TICARUM SLU-MP adoptará las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas. Al margen de otras medidas cautelares, la dirección de TICARUM SLU-MP separará a la presunta persona acosadora de la víctima.

En el desarrollo del procedimiento se dará primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, sea o no representante legal y/o sindical de las personas trabajadoras, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso.

La Comisión de Instrucción podrá, si lo estima pertinente, solicitar asesoramiento externo en materia de acoso e igualdad y no discriminación durante la instrucción del procedimiento. Esta persona experta externa está obligada a garantizar la máxima confidencialidad respecto a todo aquello de lo que pudiera tener conocimiento o a lo que pudiese tener acceso por formar parte de la Comisión de Resolución del conflicto en cuestión, y estará vinculada a las mismas causas de abstención y recusación que las personas integrantes de la Comisión de Instrucción.

³ La investigación deberá ser rápida, confidencial y basada en los principios de contradicción y oralidad. Cualquier queja, denuncia o reclamación que se plantee tendrá presunción de veracidad.

Finalizada la investigación, la Comisión levantará un acta en la que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en las conclusiones del acta, la Comisión Instructora instará a la empresa a adoptar las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.

Si de la prueba practicada no se apreciasen indicios de acoso, la Comisión hará constar en el acta que de la prueba expresamente practicada no cabe apreciar la concurrencia de acoso sexual o por razón de sexo.

Si, aun no existiendo acoso, se encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de violencia susceptible de ser sancionada, la Comisión Instructora de acoso instará igualmente a la Dirección de TICARUM SLU-MP a adoptar medidas que al respecto se consideren pertinentes.

En el seno de la Comisión Instructora de acoso las decisiones se tomarán de forma consensuada, siempre que fuera posible y, en su defecto, por mayoría.

El procedimiento será ágil, eficaz, y se protegerá, en todo caso, la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto al/la denunciante y/o a la víctima, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como al denunciado/a, cuya prueba de culpabilidad requiere la concurrencia de indicios en los términos previstos en la normativa laboral en caso de vulneración de derechos fundamentales.

Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de actuar con estricta confidencialidad y de guardar sigilo y secreto profesional al respecto de toda la información a la que tengan acceso.

Esta fase de desarrollo formal deberá realizarse en un **plazo no superior a diez días laborables**. De concurrir razones que exijan, por su complejidad, mayor plazo, la Comisión Instructora podrá acordar la **ampliación de este plazo sin superar en ningún caso otros tres días laborables** más.

3.2.2.4.1. Investigación

En caso de que la persona denunciante decida poner en conocimiento de la Comisión Instructora los hechos ofensivos de los que está siendo objeto en el curso de la relación laboral, se adoptarán las medidas cautelares y se abrirán las diligencias de investigación que, en su caso, resultaren convenientes, al objeto de esclarecer y, en su caso, sancionar los hechos narrados por quien manifiesta ser acosado en el trabajo.

Recibido dicho escrito, la Comisión Instructora analizará su contenido y, a continuación, mantendrá una reunión con la persona denunciante, al objeto de conocer con precisión todos los aspectos o matices que hayan quedado poco claros en su declaración escrita.

La persona denunciante podrá hacerse acompañar de su representante. Se mantendrán cuantas reuniones sean necesarias con la persona denunciante a los efectos de que ésta confirme la realidad, exactitud y absoluta veracidad de sus manifestaciones. Se levantará un acta por cada una de las reuniones que se celebren. En ningún caso se deberá mostrar desinterés o falta de credibilidad respecto a los comportamientos de otros compañeros/as que sean narrados por la persona denunciante, debiendo evitarse, asimismo, todo comentario que, de algún modo, reste importancia o banalice sobre los hechos que están siendo descritos por la persona denunciante. Durante esta fase, se recabarán todos los datos que resulten necesarios para el esclarecimiento de los hechos que son objeto de denuncia.

A este respecto, la información suministrada a través de testigos y/o escritos será especialmente relevante a la hora de decidir sobre cada caso concreto. Si fuese posible, la Comisión Instructora deberá citar a aquellos trabajadores/as que como compañeros/as de trabajo y, en su caso, testigos de la presunta situación de acoso, puedan aportar su declaración sobre los hechos producidos.

Una vez analizado el caso y las pruebas que se presenten, la Comisión Instructora citará a la persona denunciada para conocer su versión de los hechos y que manifieste lo que a su derecho convenga. La persona denunciada podrá hacerse acompañar de su representante. Durante la tramitación del expediente, la Dirección de TICARUM, SLU-MP a propuesta de la Comisión Instructora, podrá adoptar medidas preventivas consistentes en:

- Separar físicamente a la persona denunciante y persona denunciada en caso de que desarrollen su labor en el mismo centro de trabajo y dicha separación fuese aconsejable dada la proximidad de los puestos de trabajo.
- Suspensión de empleo de la persona denunciada en tanto en cuanto dure la tramitación del expediente. Dicha situación no conllevará pérdida de salario.

Finalmente, la Comisión Instructora concluirá su fase de investigación con la elaboración de un informe en el que se recojan todas las actuaciones practicadas desde que tuvo lugar la denuncia, con el fin de valorar si los comportamientos de la persona denunciada son constitutivos o no de acoso sexual, acoso por razón de sexo o de trato discriminatorio.

*En **anexo II** se recoge el **modelo de compromiso de confidencialidad** de las personas que intervienen en el proceso de tramitación y resolución de las denuncias.*

3.2.2.5. Resolución del expediente de acoso

La Dirección de TICARUM SLU-MP una vez recibidas las conclusiones de la Comisión Instructora, **adoptará las decisiones** que considere oportunas **en el plazo de 3 días laborables**, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la Comisión Instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

Así mismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales. En estas comunicaciones, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

En función de esos resultados anteriores, la Dirección de TICARUM SLU-MP procederá a:

- a) Archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.
- b) Adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la Comisión Instructora del procedimiento de acoso. A modo ejemplificativo pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar la empresa en este sentido, las siguientes:

- i. Separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la víctima de acoso a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.
- ii. Sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación a la empresa o, en su caso, en el artículo 54 ET.

Entre las sanciones a considerar para aplicar a la persona agresora se tendrán en cuenta las siguientes:

1. El traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación.
2. La suspensión de empleo y sueldo.
3. La limitación temporal para ascender.
4. El despido disciplinario.

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la Dirección de TICARUM SLU-MP mantendrá un deber activo de vigilancia respecto a esa persona trabajadora cuando se reincorpore (si es una suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo en caso de un cambio de ubicación. Pero siempre y en todo caso, el cumplimiento de erradicar el acoso no finalizará con la mera adopción de la medida del cambio de puesto o con la mera suspensión, siendo necesaria su posterior vigilancia y control por parte de la empresa.

La Dirección de TICARUM SLU-MP adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes:

- ✓ Evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa.
- ✓ Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.
- ✓ Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- ✓ Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- ✓ Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.

- ✓ Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.
- ✓ Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.

3.2.2.5.1. Procedimiento disciplinario

La empresa se reserva el derecho a adoptar las acciones disciplinarias apropiadas, incluido el despido para el caso de faltas muy graves frente al trabajador/a que hubiere incurrido en una conducta tipificada como de acoso sexual o por razón de sexo.

Asimismo, en caso de demostrarse que una denuncia es maliciosa y falsa, podrá imponerse al empleado/a que la hubiera realizado, la sanción que se considere adecuada de conformidad con la normativa aplicable y con el régimen de infracciones y sanciones establecido por el Convenio Colectivo de aplicación. Por tanto, podrán adoptarse las medidas disciplinarias que se consideren oportunas, sin perjuicio de las acciones civiles y penales que, además, puedan resultar pertinentes en cada caso. El tiempo transcurrido **desde el inicio del procedimiento hasta su resolución final no podrá ser superior a dos meses**, salvo pacto contrario entre las partes, **sin superar, en ningún caso, los cuatro meses** o salvo la existencia de un procedimiento judicial por la misma causa.

3.2.2.6. Seguimiento

Una vez cerrado el expediente, y en **un plazo no superior a treinta días naturales**, la Comisión Instructora vendrá obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas. Del resultado de este seguimiento se levantará la oportuna acta que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas. El acta se remitirá a la Dirección de la empresa, a la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

4. Duración, obligatoriedad de cumplimiento y entrada en vigor

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor en la fecha prevista en el Plan de Igualdad de TICARUM SLU-MP, el 16-01-2023 o en su defecto, a partir de su comunicación a la plantilla de la empresa (a través de correo electrónico personal@listas.ticarum.es y publicación en la intranet) manteniéndose vigente hasta la aprobación de un nuevo protocolo.

Así mismo, el protocolo será revisado en los supuestos y plazos determinados en el Plan de Igualdad en el que se integra.

El presente procedimiento no impide el derecho de la víctima a denunciar, en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, así como ante la jurisdicción civil, laboral o penal.

5. Referencias

- *Acoso sexual y acoso por razón de sexo - Igualdad en la Empresa - Ministerio de Igualdad.* (2021, octubre). Ministerio de Igualdad.
<https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/acoso-sexual/home.htm>
- *Gómez, A. C., Rojas, N. P., & España, W. K. (2020). Planes de igualdad en las empresas. Procedimiento de elaboración e implantación (1.a ed.).* CISS.
- *Protocolo Acoso - Unidad para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. (2021).* Universidad de Murcia. <https://www.um.es/en/web/unidad-igualdad/protocoloacoso>
- *Manual de referencia para la elaboración de procedimientos de actuación y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo –* Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. (2015, junio).

6. Normativa

Normativa internacional

A nivel internacional, es de obligada referencia el Convenio número 111 de la OIT sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958; así como el Convenio número 190 sobre la violencia y el acoso, 2019, todavía pendiente de ratificación por España; la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y sus recomendaciones generales N.º 19 y N.º35, y la Plataforma de Acción de Beijing.

Normativa europea

Desde el ámbito de la Unión Europea, y en lo que tiene que ver con el marco normativo en materia de acoso e igualdad de trato y prohibición de discriminación de género, además de la aplicación genérica de las Directivas expresamente referentes en igualdad de trato y no discriminación de género, cabe detenerse en este caso en particular en la Directiva 2002/73/CE, refundida posteriormente, en la Directiva 2006/54/CE, relativas ambas a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, que establecen que tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo constituyen manifestaciones discriminatorias a las que se debe hacer frente en el ámbito de la empresa. También, la Directiva 2004/113/CE por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro. Así mismo, cabe señalar el Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica (Convenio de Estambul), 2011.

Normativa estatal

A nivel estatal, además de las leyes que suponen la transposición en el ordenamiento interno de las mencionadas directivas, las cuales son, la Ley 51/ 2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad (actual Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social) y la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, ambas con incidencia real en el concepto de acoso al modificar el artículo 54 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores –en adelante, E.T.- para referenciarlo expresamente como causa expresa de despido disciplinario, debe considerarse la Constitución Española –C.E.- , el

propio E.T., la Ley 31/1995, de Prevención de riesgos Laborales -en adelante, LPRL-, así como la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres –en adelante, LOI-; la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social –en adelante, LRJS- y el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social –en adelante, LISOS-. Todo ello sin perjuicio, además, de lo que se pueda establecer en los convenios colectivos y en los planes de igualdad que resulten de aplicación y de su posible compatibilidad con lo previsto en la Ley 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal –CP-.

Además de suponer la vulneración de derechos esenciales reconocidos en la C.E. como la dignidad profesional y personal (artículo 10 C.E.) y la garantía de igualdad y prohibición de discriminación -acoso sexual y/o por razón de sexo- (artículo 14 C.E.), son muchos otros los bienes jurídicos que pueden verse afectados en cada una de sus manifestaciones: la vida y la integridad física y moral (artículo 15 C.E.), la intimidad, honor y propia imagen (artículo 18 C.E.), etc.

En el marco de la legislación ordinaria, cabe mencionar el derecho a la dignidad, a la intimidad, a la ocupación efectiva, a la no discriminación e integridad física y moral en los términos del artículo 4.2. E.T., referido a derechos laborales; los deberes de las personas trabajadoras en el marco de la relación de trabajo del artículo 5 E.T.; el derecho a la no discriminación en las relaciones laborales del artículo 17 E.T., la inviolabilidad de la persona trabajadora en los términos del artículo 18 E.T., la extinción voluntaria e indemnizada del contrato del artículo 50 E.T. –en ocasiones única tutela de la víctima- y el artículo 54 E.T., referente al despido disciplinario.

Deben considerarse, asimismo, el artículo 14 LPRL y la obligación de garantizar la seguridad y salud en el trabajo; la definición de acoso por razón de sexo y acoso sexual en el artículo 7 LOI, la necesidad de abordar la tutela de ese acoso en los planes de igualdad –artículo 46 LOI- y la obligación empresarial de articular un procedimiento o protocolo negociado con la representación de las personas trabajadoras a fin de prevenir, erradicar y evitar el acoso en la empresa -artículo 48 LOI-. Esta obligación ha sido desarrollada recientemente por el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, cuyo artículo 2.1 establece que todas las empresas comprendidas en el artículo 1.2 del Estatuto de los Trabajadores, con independencia del número

de personas trabajadoras en plantilla, “deben 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”.

La interrelación entre LOI y LPRL queda patente en el Criterio Técnico 69/2009 de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, con el que se da por superado el Criterio Técnico 34/2003 y se refuerza la consideración del acoso como conducta a sancionar más allá del tipo referido en el artículo 8.13 y el 8.13.bis LISOS –acoso sexual y acoso por razón de sexo, respectivamente-, así como en el más reciente Criterio Técnico 104/2021 sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Riesgos Psicosociales.

En el ámbito de la jurisdicción social, el artículo 96 LRJS, relativo a la prueba de indicios y el artículo 180.4 LRJS referente a las medidas cautelares resultan fundamentales para la tutela del acoso, y el artículo 183 LRJS en lo que afecta especialmente a las indemnizaciones por daños y perjuicios.

Lo anterior sin perjuicio de la posible incidencia del derecho penal y en concreto del concepto de acoso del artículo 172 ter CP y muy especialmente de la tipificación de acoso sexual del artículo 184 CP.

Por último, cabe citar el Pacto de Estado contra la Violencia de Género que permite avanzar en el cumplimiento del Convenio de Estambul con el fin de lograr la erradicación de la violencia de género en todas sus formas.

Anexo I. Modelo de queja o denuncia en TICARUM SLU-MP

I. Persona que informa de los hechos

- Persona que ha sufrido el acoso:
- Testigo/a
- Otras (Especificar):

II. Datos de la persona que ha sufrido el acoso

Nombre:

Apellidos:

DNI:

Puesto:

Tipo contrato/Vinculación laboral:

Teléfono:

Email:

Domicilio a efectos de notificaciones:

III. Datos de la persona agresora

Nombre y apellidos:

Grupo/categoría profesional o puesto:

Centro de trabajo:

Nombre de la empresa:

IV. Tipo de acoso

- Sexual
- Por razón de sexo o género

V. Descripción de los hechos

Incluir un relato de los hechos denunciados, adjuntado las hojas numeradas que sean necesarias, incluyendo fechas y lugares en las que tuvieron lugar los hechos, descripción de las personas implicadas, tipos de conductas y hechos críticos, siempre que sea posible:

VI. Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (indicar cuales):

VII. Solicitud

Se tenga por presentada la queja o denuncia de acoso frente a (IDENTIFICAR PERSONA AGRESORA) y se inicie el procedimiento previsto en el protocolo:

Localidad y fecha:

Firma de la persona interesada:

A la atención de la Comisión Instructora del procedimiento de queja frente al acoso sexual y/ por razón de sexo en la empresa TICARUM SLU-MP.

Anexo II. Modelo Compromiso de Confidencialidad de las personas que intervienen en el proceso de tramitación y resolución de las denuncias por acoso sexual y acoso por razón de sexo

D./Dña. (INDICAR NOMBRE COMPLETO), habiendo sido designado por TICARUM SLU-MP, para intervenir en el procedimiento de la recepción, tramitación, investigación y resolución de las denuncias por acoso sexual y/o acoso por razón de sexo que pudieran producirse en su ámbito, se compromete a respetar la confidencialidad, privacidad, intimidad e imparcialidad de las partes a lo largo de las diferentes fases del proceso.

Por lo tanto, y de forma más concreta, manifiesta su compromiso a cumplir con las siguientes obligaciones:

- ✓ Garantizar 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.
- ✓ Garantizar el tratamiento reservado y la más absoluta discreción en relación con la información sobre las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.
- ✓ Garantizar la más estricta confidencialidad y reserva sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tenga conocimiento, así como velar por el cumplimiento por parte del resto de las personas que intervengan en el procedimiento.

Asimismo, declara que ha sido informada por TICARUM SLU-MP de la responsabilidad disciplinaria en que podría incurrir por el incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas.

En _____, a _____

Fdo.: _____