

## PROTOCOLO FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN ITV ICE MAKERS SL

**"Medidas para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo y protocolo de actuación en el ámbito de las empresas del sector del comercio (BOE 20/02/2012)**

Todos los trabajadores y las trabajadoras de ITV ICE MAKERS tienen derecho a un entorno laboral libre de conductas y comportamientos hostiles o intimidatorios hacia su persona, a un entorno laboral que tiene que garantizar su dignidad, así como su integridad física y moral.

Este tipo de conductas, que están calificadas como faltas muy graves, van a ser tratadas con procedimiento interno de conflictos que, sin desechar la utilización de cualquier medio legal al alcance de la trabajadora o el trabajador acosados, nos permita actuar con prontitud en el ámbito de ITV ICE MAKERS, garantizando siempre la intimidad de la persona denunciante y denunciada.

En ITV ICE MAKERS nos comprometemos, con el fin de proteger la dignidad de las personas, en aras de mantener y crear un ambiente laboral respetuoso, a la prevención y a la aplicación de este como vía de solución de aquellos casos de acoso sexual y/o por razón de sexo.

A tal efecto, las partes firmantes en su legítima representación de las empresas y trabajadores/as de ITV ICE MAKERS, en consideración al debido respeto a la dignidad de la persona en todos los aspectos y ámbitos sociales en las que ésta se manifiesta y desenvuelve, en sintonía con lo establecido en la Ley de Igualdad y con el objetivo de asegurar el ejercicio efectivo del derecho de todas las personas que integran la organización a la protección a su dignidad en el trabajo, se comprometen a promover:

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

## Declaración de principios.

### Plan de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres

#### COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN CON LA IGUALDAD

##### ITV ICE MAKERS

Declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo, no solo con la definición de dicho principio que establece la Ley, sino también porque lo llevamos en nuestros genes, una política de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

La Igualdad de Oportunidades es una garantía de calidad y mejora del clima laboral, lo cual fomenta el crecimiento y enriquecimiento personal de la empresa. Ayuda a construir un proyecto profesional coherente que respeta los derechos de las personas que trabajan en ITV ICE MAKERS, fomentando su integración en igualdad de condiciones. Forma parte de nuestra estrategia empresarial y así nos comprometemos a desarrollarla, implantarla y comunicarla, conscientes del impacto que esto puede tener tanto internamente como en los grupos de interés y el entorno en el que se desarrolla nuestra actividad.

Y de esta forma entendemos que el compromiso con la igualdad forma parte de la huella que ITV ICE MAKERS deja en la sociedad contribuyendo a su mejora.

Cristina Cordón

## Procedimiento de comunicación para la tramitación de las reclamaciones o denuncias de acoso sexual o por razón de sexo

### a) Fase de Denuncia

El procedimiento ha de ser ágil y rápido, ha de otorgar credibilidad y tiene que proteger la confidencialidad y la dignidad de las personas afectadas; a tal efecto y al inicio del mismo, se recomienda asignar códigos numéricos a las partes afectadas (o cualquier otro sistema que garantice su anonimato para el resto); asimismo procurará la protección suficiente de la víctima en cuanto a su seguridad y salud, interviniendo para impedir la continuidad de las presuntas situaciones de acoso y estableciendo a este efecto las medidas cautelares necesarias, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación, atendiendo especialmente a las circunstancias laborales que rodeen a la presunta/o agredida/o.

<p><b>PROCEDIMIENTO INFORMAL</b></p>	<p>Aplicable cuando se detecte una conducta sexista sin consideración de acoso sexual o por razón de sexo con el fin de solucionar el problema de forma extraoficial y correctiva.</p> <p>Podrá formalizarse de forma verbal (o escrita) por parte de la víctima o persona que conozca la situación. Para ello se ha creado el email <a href="mailto:itv016@itv.es">itv016@itv.es</a></p> <p>Se transmitirá la queja y la actuación a seguir, incluido un procedimiento de investigación.</p> <p>El resultado del informe o conclusiones obtenidas se transmitirá a dirección dando por terminado el proceso o comenzando el formal de ser necesario.</p>
<p><b>PROCEDIMIENTO FORMAL</b></p>	<p>Aplicable cuando se detecte una conducta con la consideración de acoso sexual o por razón de sexo.</p> <p>Podrá formalizarse de forma escrita por parte de la víctima o persona que conozca la situación. Supondrá la presentación por parte de la persona implicada 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 en el ámbito laboral. Para ello se ha creado el email <a href="mailto:itv016@itv.es">itv016@itv.es</a></p> <p>A partir del conocimiento de la denuncia la actuación a seguir, incluido un procedimiento de investigación, según se defina, sujeta a un plazo máximo.</p> <p>Se escuchará a las partes estableciendo medidas preventivas de considerarse necesario.</p>

	Tras la emisión del informe se adoptarán medidas correctivas siguiendo la gravedad de la falta y la sanción impuesta por convenio.
--	--

La denuncia dará lugar a la inmediata **apertura de expediente informativo por parte de la ITV ICE MAKERS**, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto, quedando la empresa exonerada de la posible responsabilidad por vulneración de derechos fundamentales.

Según se determine, o si así lo solicita la persona afectada, el inicio del proceso se pondrá en conocimiento inmediato de la representación sindical la situación planteada.

En las averiguaciones a efectuar no se observará más formalidad que la de dar trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse oportunas para el esclarecimiento de los hechos acaecidos.

### ¿Existe un contenido mínimo para una denuncia de acoso?

La norma no lo establece, pero siguiendo el 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 del Ministerio de Sanidad Servicios Sociales e Igualdad, la denuncia ha de contener:

- Identificación de la presunta persona acosada, de la presunta persona acosadora y de la persona denunciante, si es distinta a la víctima.
- Fechas y lugares en que se produjeron las conductas.
- Descripción detallada y lo más precisa posible de los hechos, actos o incidentes que dan lugar a la denuncia.
- Identificación de las posibles personas testigos del acoso.

### 1. Procedimiento informal para la comunicación acoso sexual o por razón de sexo

En atención a que en la mayoría de los casos lo que se pretende simplemente es que la conducta indeseada cese, en primer lugar, y como trámite extraoficial, se valorará la posibilidad de seguir un procedimiento informal, en virtud del cual la propia persona interesada explique claramente a la persona que muestra el comportamiento indeseado, que dicha conducta no es bien recibida, que es ofensiva o incómoda, y que interfiere en su trabajo, a fin de cesar en la misma. Dicho trámite extraoficial podrá ser llevado a cabo, si la persona interesada así lo decide y, a su elección, por un representante de los trabajadores en la empresa, o por un responsable del departamento de personal de la empresa.

El presente procedimiento podría ser adecuado para los supuestos de acoso laboral no directo sino ambiental, en los que lo que se ve afectado es el entorno laboral, creándose un ambiente de trabajo ofensivo, humillante, intimidatorio u hostil.

### 2. Procedimiento formal para la comunicación acoso sexual o por razón de sexo

En los supuestos en los que, por tratarse de un acoso directo, por las circunstancias del caso, o por haberse intentado sin éxito el procedimiento informal, éste no resulte adecuado, se iniciará un procedimiento formal.

Como norma general el procedimiento formal se iniciará con la presentación de un escrito, en el que figurará el listado de incidentes, lo más detallado posible, elaborado por la persona interesada que sea objeto de acoso sexual. La persona a la que irá dirigida el escrito será, a elección del interesado, un responsable del equipo de trabajo del Comité de Igualdad, o un miembro del área de RRHH, o a una persona de la dirección de la empresa.

La presentación del escrito dará lugar a la inmediata apertura de un expediente informativo, encaminado a la averiguación de los hechos, dándose trámite de audiencia a todos los intervinientes, si no se opusiera la persona interesada, y practicándose cuantas diligencias se estimen necesarias a fin de dilucidar la veracidad de los hechos acaecidos.

Durante la tramitación de tales actuaciones se posibilitará a los implicados, si éstos así lo desean, el cambio en el puesto de trabajo, siempre que ello sea posible, hasta que se adopte una decisión al respecto.

La intervención de todos los actuantes, incluidos los posibles testigos y en su caso los representantes del equipo de Estudio del Comité de Igualdad, deberá observar el carácter confidencial de las actuaciones, por afectar directamente a la intimidad, dignidad y honorabilidad de las personas.

Se observará el debido respeto tanto a la persona que ha presentado la denuncia como a la persona objeto de esta.

## **ALGUNAS DUDAS QUE NOS PUEDEN SURGIR EN ITV ICE MAKERS**

**En un procedimiento de este tipo, ¿es necesario nombra una instructora o instructor? ¿Qué personas puede ostentar este cargo?**

Esto no esta regulado, pero es recomendable que sea un miembro del Equipo de Estudios del Comité de Igualdad. Como es lógico, para garantizar la imparcialidad del procedimiento las personas encargadas no deberán tener relación con la persona denunciante y denunciada.

La Comisión de Igualdad puede asumir el papel de comisión para la tramitación de denuncias.

### **b) Fase de Investigación**

Es necesario fijar en el Protocolo una serie de actuaciones mínimas para la investigación de las denuncias presentadas y garantizar así el cumplimiento de los principios que impulsan estos procedimientos bajo criterios de igualdad, respeto y trato digno.

La investigación permitirá adoptar las medidas necesarias para poner fin a conductas de acoso y proteger los derechos, y la salud de las víctimas.

Con la intención de evitar que el procedimiento pueda dilatarse innecesariamente resulta obligatorio introducir plazos determinados para realizar actuaciones como:

- Nombramiento de un instructor/a para el caso.
- Modo y plazos de información a los Órganos competentes.
- Plazo y forma para la iniciación de la investigación tras recibir la denuncia.
- Dar traslado del escrito de denuncia a la/s persona/s denunciadas permitiendo un plazo prudencial para realizar alegaciones, aclaraciones, informes o aportar cualquier cuestión que consideren de su interés.
- Fijar un procedimiento (escrito o vía entrevista) para tomar declaración a posibles testigos e los hechos objeto de denuncia o al superior/es del denunciante y denunciado.
- Solicitar informe a los Servicios de Prevención o representantes de las personas trabajadoras.

### **c) Fase de mediación**

Queremos introducir también una fase de mediación voluntaria a petición de cualquiera de las partes implicadas con el fin de solventar las diferencias para prevenir o resolver el conflicto.

Las partes del procedimiento de mediación harán constar por escrito las divergencias existentes y sus antecedentes, y señalarán la cuestión o cuestiones sobre las que versará el procedimiento.

En esta fase del protocolo será necesario fijar la forma de solicitud, un email será suficiente, un plazo determinado tanto para la mediación como para el paso a la siguiente fase en caso de no existir acuerdos y la forma, que volvemos a considerar un email, en la que las partes aceptarán o rechazarán de manera expresa las propuestas formuladas, teniéndose por no realizadas si no fueran aceptadas.

El mediador deberá ser ajenos al conflicto concreto en que actúan, sin que puedan concurrir intereses personales o profesionales directos susceptibles de alterar o condicionar su actividad mediadora.

### **d) Fase de Resolución: medidas cautelares y/o correctivas aplicables.**

Dentro de este punto ha de prestarse especial atención al mandato del RD 901/2020 de proceder a la "identificación de las medidas reactivas frente al acoso y en su caso, el régimen disciplinario".

La constatación de la existencia de acoso en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas, siempre que el sujeto activo se halle dentro del ámbito de dirección y organización de la empresa a la imposición de una sanción. No obstante, si la conducta de acoso sexual o acoso por razón de sexo supone o implica por su evidencia, notoriedad o gravedad, un ataque directo o inmediato a la dignidad de la mujer o del hombre, la empresa adoptará las **medidas** que pudiera considerar oportunas.

Nuestro protocolo define los siguientes procedimientos:

**1. Medidas cautelares:** Podemos instaurar que se solicita al departamento de RRHH y de forma cautelar la separación de la víctima de la presunta persona acosadora, así como otras medidas (reordenación del tiempo de trabajo, cambio de oficina, etc.) que se puedan considerar oportunos y proporcionales a las circunstancias.

- Si las circunstancias concurrentes lo aconsejasen, en función de la gravedad del daño que pueda infligir a la víctima/s y en atención a la protección de sus derechos, la empresa propondrá a la dirección dar un paso más y adoptar medidas cautelares (traslado, suspensión de funciones, etc.) hasta la resolución del procedimiento.

- Dentro del protocolo es importante destacar la necesidad de motivación de las medidas adoptadas, no pueden ni deben ser arbitrarias.

**2. Archivo de la denuncia,** por alguno de los siguientes supuestos:

- Desistimiento del o la denunciante (en todo caso la investigación debe continuar si se detectan indicios de acoso, muchas veces el denunciante se amíñala).

- Falta de objeto o insuficiencia evidente de indicios.

**3. Incoación de un expediente disciplinario.** Si del análisis del caso se dedujera que se ha cometido alguna falta - diferente del acoso sexual, de acoso por razón de sexo u orientación sexual e identidad y expresión de género – tipificada en la normativa vigente, se propondrá la incoación del expediente disciplinario que corresponda.

**4. Incoación de un expediente disciplinario y medidas correctoras.** Si del informe se dedujera con claridad la existencia de acoso sexual, de acoso por razón de sexo u orientación sexual e identidad y expresión de género, el órgano que elabora el informe debe proponer la incoación de un expediente disciplinario y las medidas correspondientes (intervención del Departamento de Mediación, traslado de centro de trabajo, suspensión de funciones, etc.) para corregir la situación. En aquellos casos en que se tengan indicios claros de manifestación penal del acoso sexual (art. 184 del Código Penal) se dará cuenta al Ministerio Fiscal de la situación producida.

**5. Procedimiento en caso de acoso por parte de una persona no perteneciente a la organización.** Hemos de ver como actuar en aquellos casos en que denunciante o denunciado no pertenezcan a la plantilla, o de que la persona denunciante fuere trabajadora/a de la plantilla, pero no la persona denunciada. Esto no se como se podría organizar, mas allá de la parte legal de denuncia.

**6. Procedimiento de actuación ante denuncias infundadas o falsas.** Si de la investigación realizada se pusiera en evidencia que el presunto/a acosado/a ha actuado con acreditada falta de buena fe o con ánimo de dañar, la empresa podrá adoptar las medidas previstas para los supuestos de transgresión de la buena fe contractual.

Tras la investigación seria y exhaustiva de los hechos denunciados se adoptarán las medidas correspondientes, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la persona/s cuyas conductas de acoso resulten acreditadas.

### **Confidencialidad y posibilidad de denuncia externa**

Será necesario fijar, de acuerdo con la LOPDGDD, la obligación de guardar una estricta confidencialidad, garantizando el tratamiento reservado de la información en las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso. 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 hacia la persona que ha presentado la denuncia como hacia la persona denunciada, que tendrá la presunción de inocencia.

La Comisión de Igualdad y el equipo de Estudios de Igualdad pondrá, de forma expresa, en conocimiento de todas las personas intervinientes la obligación de confidencialidad.

Especialmente ante actos de acoso graves o muy graves, con independencia del proceso interno, nuestro protocolo debe ayudar a que la persona inicie acciones administrativas y judiciales frente a la policía, guardia civil o juzgado.