



# PROTOCOLO DE ACCIÓN

## Acoso laboral y sexual

### Keyser Soze Consulting S.L.

#### CAPÍTULO I Marco Legislativo

**Considerando** la obligatoriedad planteada en la Ley de Igualdad 3/2007 y el Real Decreto 901/2020 del 13 de Octubre, con la intención de mejorar la calidad de las relaciones interpersonales entre el personal laboral dentro de todas las entidades del ámbito nacional; Keyser Soze Consulting S.L. establece el presente documento como la metodología específica en la gestión eficiente de conflictos dentro de la organización como parte de las medidas adoptadas en el Plan de Riesgos Laborales y tomando en cuenta que la estabilidad emocional y la integridad física de nuestros colaboradores, forma parte de los pilares de funcionalidad para la empresa.

**Consiedando** que de acuerdo con el artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de un protocolo, 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.

El objeto de este documento es simplificar las acciones a tomar en caso de presentarse casos de irregularidades en el trato interpersonal de los colaboradores, ya sean estos por temas de raza, sexo, religión, afición polícita o criterios específicos de comportamiento que corresponden a las libertades constitucionales de cada individuo. Así como prevenir y proteger en las situaciones de acoso dentro de la empresa, ya sea la víctima del mismo o a quién esté al tanto de la situación, con la finalidad de facilitar medios de comunicación que mitiguen los daños físicos o emocionales que puedan a llegar a tener los colaboradores.

Se plantean como objetivos específicos de esta acción, los que se enuncian a continuación:

- A. Fomentar dentro de la entidad y en todas las prácticas laborales una cultura preventiva del acoso por razón de raza, sexo, religión, afición polícita o criterios específicos.
- B. Hacer expresa la manifestación de tolerancia cero frente a estas situaciones o en aquellas en las que puedan detectarse similares.
- C. Facilitar la identificación de las conductas constitutivas de acoso.
- D. Implantar un procedimiento sencillo, rápido y accesible de queja o denuncia confidencial que permita a las víctimas realizar una denuncia en un ambiente de confianza y apoyo frente a la situación que está sufriendo.
- E. Investigar internamente, de manera ágil, rápida y confidencial las denuncias de acoso en aras a precisar si en la empresa se ha producido una situación de acoso sexual y/o por razón de sexo.

- F. Sancionar, si es el caso y si la investigación demuestra la culpabilidad, a la persona agresora de acoso y resarcir a la víctima que ha sufrido una situación de acoso sexual y/o por razón raza, sexo, religión, afición política o criterios específicos.
- G. Apoyar en todo momento a la persona que ha sufrido el acoso para evitar su victimización secundaria o revictimización y facilitarle, en su caso, el acceso al acompañamiento psicológico y social que precise. Permitiendo que su comportamiento dentro de la entidad, vuelva a normalizarse en bases de confianza y en un ambiente que confluja en mejorar las condiciones de estabilidad emocional y psíquica de la víctima.

Se persigue la eliminación de todo tipo de expresión de violencia en el ámbito laboral que pueda llegar a atentar en contra de los diversos derechos que tienen cada ciudadano. Lo que responde a la necesidad de prevenir, sensibilizar y, en su caso, atajar con todas las garantías estas formas de violencia y discriminación en los trabajos.

## **CAPÍTULO II Intención de las Partes**

### **INTENCIÓN EMPRESARIAL**

Eliminar cualquier tipo de expresión violenta entre los colaboradores permanentes o eventuales que participan en la acción comercial de la entidad, dando un margen de tolerancia equivalente a cero a todas las actitudes, comentarios o acciones propias del acoso en cualquiera de sus expresiones. Dando concurrencia directa a las conductas de hostigamiento o acoso por cualquier tipo de índole discriminatorio, haciendo énfasis en el acoso sexual entre los mismos. Adoptando una actitud proactiva en la prevención de este asunto e implantando medidas de respuesta inmediata que permitan garantizar la estabilidad de sus colaboradores.

### **INTENCIÓN DE LOS COLABORADORES**

Permitir las correctas formas de comunicación entre ellos mismos y evitar cualquier tipo de actitudes que irradian en la discriminación o en las faltas de respeto por temas de raza, sexo, religión, afición política o demás. Así como respetar las directrices establecidas en el presente documento facilitando la fluidez de la información y la calidad de las relaciones interpersonales. Cualquier irregularidad manifiesta en la aplicación práctica de este protocolo será motivo de sanción según la legislación vigente y los estatutos de trabajadores que correspondan dentro de la entidad.

## **CAPÍTULO III Campo de Acción**

Será de aplicación para todos los colaboradores independientemente de carácter de contrato que se tenga, ya sea indefinido, temporal, prácticas o demás formas. Para hacerse efectivo tanto dentro de las instalaciones de la entidad como en los lugares en los que se haga presencia empresarial como parte de las actividades económicas, incluyendo zonas de reunión, localidades de arrendamientos para eventos, alquiler correspondiente a viáticos, transporte laboral o cualquier otro medio en que se se haga efectiva la práctica laboral. Incluyendo las comunicaciones verbales o por medios escritos, ya sean estos tradicionales o virtuales.

La vigencia o duración de este protocolo será determinada por la duración de la relación laboral entre empleado y empleador. Tomando por defecto el inicio de la relación laboral contemplada en el contrato de trabajo establecido como medio de formalización de la misma.

Los períodos de evaluación del mismo protocolo y sus directrices será según la normativa vigente aplicable al mismo. Al no existir variaciones por parte de las instituciones gubernamentales que regulan dichos asuntos, la entidad valorará y actualizará el presente documento con una temporalidad anual. Tomando como fecha de actualización el 1 de agosto de cada año en curso.

En caso de modificación en las partes sociales que constituyen la entidad, el presente documento seguirá en vigencia y no variará su aplicación. En caso de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la entidad, el mismo no variará ni su metodología de aplicación ni su forma jurídica, dado que se trasladará de manera automática a la nueva entidad como parte de la documentación propia de la misma. En caso de ya existir otro protocolo se valorarán ambos para que confluyan en un mismo fin.

## **CAPÍTULO IV Guía de Acción**

Lo primero será garantizar la confidencialidad y el respeto a la intimidad que merecen los involucrados, así como la defensa de la dignidad personal, respetando en todo momento el derecho la presunción de inocencia, dando un equilibrio en el comportamiento de ambas partes. Lo que permita evitar represalias hacia el comportamiento de los denunciantes o el denunciado, hasta que se comprueben los hechos y la magnitud de los mismos. Se establecen dos tipos de manifestaciones jerárquicas en el acoso:

**Acoso horizontal** cuando la víctima y la persona agresora se encuentren en un mismo nivel jerárquico en la empresa.

**Acoso vertical** cuando la víctima y la persona agresora se encuentren en distinto nivel jerárquico en la empresa, pudiendo ser descendente o ascendente.

### **Acción Primera DENUNCIA**

Quién se vea sometido a una situación de acoso por motivos de raza, sexo, religión, afición política o criterios específicos, deberá acudir al Director General en ambiente de completa confidencialidad, para exponer los hechos que fundamentan la acusación por acoso, más si el mismo es dado por motivos de acoso sexual.

### **Acción Segunda COMISIÓN INSTRUCTORA**

El Director General, como parte de la investigación exhaustiva, respetará las expresiones que el denunciado ofrezca como bases de la misma acusación, sin que el plazo exceda de tres días laborables. Sin embargo, y como parte de la defensa de la presunción de inocencia, solicitará las pruebas que se tengan para ello, sin dejar a un lado la observación directa del comportamiento entre las personas involucradas. Ofreciendo un plazo prudencial para recabar la información necesaria con diligencia, celeridad, seguridad, coordinación y colaboración en el procedimiento. Sin olvidar la garantía de los derechos laborales y de protección social para ambos hasta que se determine la culpabilidad de las acciones. El Director General designará a un personal de confianza para que le ayude en la investigación, instándose así la Comisión Instructora pertinente.

Quedará a criterio del Director General la solicitud de colaboración por parte de alguien más de la empresa para recabar la información en base a principios de confidencial y basada en la contradicción y oralidad, lo que permitirá resolver tras oír a las personas afectadas y garantizando la imparcialidad de cualquier actuación, lo que da pie a la siguiente acción a tomar.

### **Acción Tercera FASE PRELIMINAR**

El Director General, como agente intermediario directo, luego del tiempo prudencial de observación e investigación exhaustiva se reunirá con el acusado para ponerle al tanto de la denuncia que se ha hecho en su contra. Lo cual podrá sustentar con las pruebas que ya se tengan. 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. Para esta acción se dispondrán de siete días hábiles de acción.

### **Acción Cuarta EXPEDIENTE**

Establecer la inocencia o culpabilidad de la persona denunciada y aplicar las medidas correctivas, ya sean estas sanciones laborales o la expulsión directa del ambiente de trabajo sin que se exceda de un plazo de 10 días hábiles para ello. Todo en base a la aplicación de la legislación vigente en cuanto a sanciones o acciones correctivas para las situaciones de acoso por temas de raza, sexo, religión, afición política o criterios específicos de cada individuo.

La empresa sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente y/o tolere. Todo el personal de la empresa tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todos. Se adoptarán 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.

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 apreciaren 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 a adoptar medidas que al respecto se consideren pertinentes.

### **Acción Quinta RESOLUCIÓN**

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 en un plazo de tres días hábiles. En función de esos resultados anteriores, la Dirección

General procederá a archivar las actuaciones, levantando acta al respecto adoptando las medidas que estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la comisión instructora del procedimiento de acoso.

Reestablecer la calidad del ambiente laboral mediante la protección de la víctima o la inocencia del acusado, según sea el caso. Estableciendo canales que mejoren la comunicación entre los colaboradores y que permitan proteger la intimidad de las personas involucradas.

Es necesario establecer que determinadas acciones hostiles que puedan producirse puntualmente en el trabajo pueden no ser, en sí mismas, constitutivas de acoso por razón de sexo si se producen de manera aislada y sin reiteración. Si bien, de detectarse este tipo de acciones hostiles, la empresa deberá de actuar de forma contundente para atajarlas y prevenir su posible reiteración en el tiempo.

## **CAPÍTULO V Hechos Constitutivos de Acoso**

Dentro del marco de aplicación de este documento y en protección a los colaboradores permanentes como eventuales, se tomará en cuenta los siguientes aspectos para la elaboración de una denuncia sobre acoso en el ámbito laboral.

### **CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL**

#### **Acciones Verbales**

Todas aquellas insinuaciones sexuales directas, proposiciones o presión para la actividad sexual; flirteos ofensivos; comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos; llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

#### **Acciones no Verbales**

Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos; cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.

#### **Acciones Físicas**

Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo e innecesario.

#### **Acciones Empresariales**

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, su sujeto activo será aquel que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

### **CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO LABORAL**

Dentro de este campo se incluyen todas aquellas acciones como:

- A. El 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.
- B. Las represalias que constituyan atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibida subjetivamente por esta como tal.
- C. Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de raza, sexo, religión, afición política o criterios específicos de comportamiento que corresponden a las libertades constitucionales de cada individuo y que 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.
- D. Todas aquellas acciones o comportamientos ya planteados en los estatutos, convenios y acuerdos estatales para el tratamiento de los mismos.

El concepto de hostigamiento exigible en acoso se utiliza para describir una situación en la que una persona, o grupo de personas, ejercen un conjunto de comportamientos caracterizados por una violencia psicológica extrema, abusiva e injusta, de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, sobre otra persona trabajadora en el lugar de trabajo discriminando y produciendo un daño progresivo y continuo a su dignidad, con la finalidad de destruir las redes de comunicación, destruir su reputación, minar su autoestima, perturbar el ejercicio de sus labores, desagradar deliberadamente las condiciones de trabajo de la persona agredida, dando lugar, en muchos de los casos a que finalmente abandone su puesto de trabajo.

## **CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO POR MOTIVOS DE SEXO**

La entidad establece, dentro del margen de protección por discriminación por razones de sexo que cuando el entorno intimidatorio, degradante u ofensivo en los términos expuestos va destinado a una mujer solo por el hecho de serlo o por las situaciones que por motivos biológicos solo pueden ser protagonizadas por mujeres, tales como el embarazo, la maternidad, o la lactancia natural, deberá hablarse de acoso por razón de sexo. Dichas actitudes no deben confundirse con las situaciones de stress, burn out, presión o conflicto laboral. Estas últimas situaciones, bien se producen de forma interna a consecuencia de la presión o condiciones de trabajo. Se determina que para considerar que existe un acoso por motivos de sexo dentro de la entidad, debe de haberse realizado una de las siguientes cuatro tipos de ataques directos que constituyen acoso por motivos de sexo y que se pueden enumerar según la siguiente tipología:

### **Con medidas Organizativas**

- A. Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades amparándose en el hecho de ser mujer u hombre.
- B. Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona frente a terceros.
- C. No asignar tarea alguna por motivos de género o asignar tareas sin sentido o degradantes.
- D. Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.
- E. Cuando el entorno intimidatorio, degradante u ofensivo en los términos expuestos va destinado a una mujer solo por el hecho de serlo o por las situaciones que por motivos

biológicos solo pueden ser protagonizados por mujeres, tales como el embarazo, la maternidad, o la lactancia natural, deberá hablarse de acoso por razón de sexo.

- F. 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.
- G. Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
- H. Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio.
- I. Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la persona acosada.
- J. Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes.
- K. Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, o demás acciones de carácter formativo.

### **Con motivo de aislamiento**

- A. Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros/as.
- B. Ignorar la presencia de la persona o no dirigir la palabra a la persona.
- C. Restringir a compañeras/os la posibilidad de hablar con la persona.
- D. No permitir que la persona se exprese libremente sobre aspectos de aplicación técnica o laboral. .
- E. Evitar todo contacto visual con la persona.
- F. Eliminar o restringir los medios de comunicación laborales disponibles para el puesto de trabajo.

### **Con motivo de agresión física o psíquica**

- A. Amenazas y agresiones físicas, incluyendo las verbales o por escrito.
- B. Gritos y/o insultos por cualquier medio de comunicación, incluyendo las llamadas.
- C. Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
- D. Ocasionar intencionalmente gastos para perjudicar a la persona, así como daños en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
- E. Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

### **Con motivo de la privacidad**

- A. Manipular la reputación personal o profesional a través de un rumor, una denigración o la ridiculización.
- B. Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
- C. Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner mote, y otras.
- D. Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, o demás.