

**PROTOCOLO DE ACTUACION  
ACOSO SEXUAL, LABORAL Y POR  
RAZÓN DE SEXO**

**LIMPIEZAS GARAYALDE CANTABRIA, S.A.**

27/12/2021

# **INDICE:**

1. Introducción
2. Ámbito de aplicación y vigencia
3. Definiciones
4. Procedimiento
5. Difusión
6. Modelos denuncia

## 1. Introducción

A través de este protocolo se pretende resolver con garantías y debida confidencialidad e intimidad las denuncias que se interpongan por motivo de acoso sexual, laboral y por razón de sexo. Igualmente se pretende mejorar la prevención de este tipo de conductas.

El art 48 de la ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres dice: "Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.2. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlo"

Por otra parte, el actual Plan de Igualdad de Limpiezas Garayalde SA 2020-2024 establece como medida la negociación con la RLT de un protocolo de acoso sexual, laboral y por razón de sexo, así como la sensibilización y formación de la plantilla en materia de prevención del acoso.

Limpiezas Garayalde SA hace público su compromiso con el objetivo de fomentar y mantener un entorno de trabajo seguro y respetuoso con la dignidad, la libertad individual y los derechos fundamentales de todas las personas que integran nuestra organización. De acuerdo con ese compromiso, 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.

Limpiezas Garayalde SA se compromete a que la plantilla conozca la existencia del protocolo y se implique en la prevención de conductas susceptibles de acoso laboral, sexual o por razón de sexo. La plantilla se compromete a conocer el presente protocolo, a implicarse en la formación que la empresa desarrolle en materia de actuación frente al acoso, así como apoyar a la víctima de acoso en cualquiera de sus formas.

Limpiezas Garayalde SA garantiza que toda persona que se considere víctima de acoso laboral, sexual o por razón de sexo, tendrá derecho a presentar una denuncia internamente, sin perjuicio de ejercer las acciones legales oportunas. A través de este protocolo se pretende establecer un procedimiento interno para el tratamiento de casos de acoso sexual, laboral y por razón de sexo, garantizar la confidencialidad y protección de la intimidad de las personas afectadas, promover un entorno laboral libre

de acoso, sensibilizar a toda la plantilla sobre las situaciones de acoso sexual, laboral y por razón de sexo y sancionar aquellas conductas de acoso.

Declaración de Principios:

- No permitirá ni tolerará bajo ningún concepto comportamientos o situaciones de acoso sexual, laboral o por razón de sexo.
- No ignorará las quejas, reclamaciones y denuncias de los casos de acoso sexual, laboral o de acoso por razón de sexo que se puedan producir.
- Recibirá y tramitará con diligencia y celeridad, con las debidas garantías de seguridad jurídica, confidencialidad, imparcialidad y derecho de defensa de las personas implicadas, así como presunción de inocencia de la supuesta persona acosadora todas las quejas, reclamaciones y denuncias que pudieran producirse.
- Garantizará que no se producirá ningún tipo de represalia hacia la víctima o personas que apoyen la denuncia.
- Sancionará a las personas que acosen ya sea sexualmente, laboralmente o por razón de sexo.
- Difundirá y distribuirá entre todas las personas trabajadoras el protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual, laboral o acoso por razón de sexo.
- Garantizará los derechos laborales y de protección social de las víctimas.
- Promoverá la sensibilización de la plantilla en materia de acoso sexual, laboral y por razón de sexo.
- Promoverá la información y accesibilidad de los procedimientos y medidas.
- Todas las personas que intervengan en el procedimiento de actuación frente al acoso sexual, laboral o acoso por razón de sexo deberán actuar con debido sigilo y confidencialidad.
- Se garantizará la audiencia de las partes implicadas, permitiendo a estas, formular alegaciones.

Las partes revisarán este modelo de declaración y si hay acuerdo lo incluirán en el protocolo de actuación frente al acoso sexual, laboral y por razón de sexo, el cual será de nuevo firmado por las partes y se anexará al Plan de Igualdad actualizado que se presente ante la Dirección General de Trabajo.

## 2. Ámbito de aplicación y vigencia:

El presente protocolo de acoso sexual, laboral y por razón de sexo será de aplicación a toda la plantilla de Limpiezas Garayalde SA. Entrará en vigor desde la firma del mismo y podrá ser revisado si las partes así lo consideran.

## 3. Definiciones

**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.

A modo de ejemplo no excluyente se considera acoso sexual:

- Chistes, piropos, conversaciones de contenido sexual, miradas y gestos obscenos, llamadas telefónicas, tocamientos, palmaditas, pellizquitos, roces, insinuaciones, proposiciones o comentarios de tipo sexual, imágenes obscenas, demandas de favores sexuales amenazas para mantener relaciones sexuales, así como el condicionamiento de un derecho a la aceptación de una situación de acoso sexual.

### **Acoso laboral**

La situación en la se ejerce una violencia psicológica de forma sistemática y recurrente en el lugar de trabajo con la finalidad de atentar contra su dignidad e integridad psíquica y crear un entorno laboral hostil y humillante para la víctima.

A modo de ejemplo no excluyente se considera acoso laboral:

- Dejar al trabajador o trabajadora de forma continuada sin ocupación efectiva, órdenes de imposible cumplimiento, ocupación en tareas inútiles menospreciar la labor del trabajador/a, aislamiento y prohibición de comunicación con el resto de trabajadores/as, insultar, o reprender reiteradamente al trabajador/a delante de compañeros o compañeras, difundir rumores sobre su trabajo o vida privada, vulneración sistemática de sus derechos laborales etc.

### **Acoso por razón de sexo:**

Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante y ofensivo.

A modo de ejemplo se consideran acoso por razón de sexo:

- Utilizar humor sexista, ridiculizar a las personas en función de la pertenencia a un sexo u otro, impedir el ejercicio de los derechos de conciliación.

## 4. Procedimiento

En el procedimiento de actuación ante el acoso se respetarán los siguientes derechos:

- Prevención y sensibilización del acoso sexual, laboral y por razón de sexo.
- Confidencialidad y respeto a la intimidad y dignidad de las personas afectadas.
- Respeto al principio de presunción de inocencia de la supuesta persona acosadora.
- Prohibición de represalias de la supuesta víctima o personas que apoyen la denuncia o denuncien supuestos de acoso sexual, laboral y por razón de sexo.
- Diligencia y celeridad del procedimiento.
- Garantía de los derechos laborales y de protección social de las víctimas

En cualquier momento se podrán adoptar medidas cautelares de protección hacia la persona acosada.

Este es en todo caso un procedimiento interno, garantizando que la víctima puede con independencia del mismo iniciar las acciones legales que considere oportunas.

El trabajador o trabajadora que se sienta acosado podrá presentar denuncia interna conforme el modelo que contiene este protocolo. Esta denuncia se dirigirá al departamento de recursos humanos. Igualmente podrá comunicar la denuncia a cualquier representante sindical, el cual pondrá los hechos en conocimiento del departamento de recursos humanos. En el plazo máximo de 5 días hábiles desde la presentación de la denuncia interna, se informará al Comité de Empresa y se constituirá la Comisión de Investigación del Acoso.

La comisión de investigación del acoso estará formada por:

- Una persona de Recursos Humanos
- 1 delegado/a sindical por cada sindicato integrante de la Comisión de Igualdad.
- Responsable del servicio de prevención interno
- Asesor jurídico de la empresa

La comisión no es un órgano instructor ni desarrolla competencias disciplinarias, se trata de una comisión de investigación de hechos que pudieran ser constitutivos de presunto acoso. La potestad disciplinaria será siempre competencia de la empresa. Las personas que forman parte de la Comisión de investigación deberán tener formación básica en materia de prevención del acoso

En caso que se solicite por alguna de las partes implicadas, se facilitará el cambio de puesto de trabajo siempre que sea posible de una o ambas partes y hasta que se llegue a una resolución.

La Empresa pondrá a disposición de la Comisión de investigación los medios necesarios y garantizará el acceso a toda la información y documentación que pudiera tener relación con el caso.

La comisión de investigación iniciará el proceso con el fin de averiguar la veracidad de los hechos dando audiencia a la víctima, y tomando declaración al presunto acosador/ora, y posibles testigos. La Comisión podrá realizar cualquier otra prueba que sea oportuna. Se garantizará la confidencialidad en todo lo relativo al procedimiento de actuación frente al acoso, especialmente por parte de las personas que son miembros de la comisión. Estará prohibido divulgar o transmitir cualquier tipo de información por parte del resto de las personas que intervengan en el procedimiento.

La Comisión dispondrá de un plazo máximo de 30 días naturales desde su constitución para emitir el informe de Conclusiones. Cualquiera de los miembros de la comisión de investigación podrá formular alegaciones particulares al informe de conclusiones. Este deberá ser remitido por escrito a Recursos humanos. En el informe se indicará como conclusión final si se aprecian indicios de acoso o por el contrario no se aprecian indicios de acoso.

Si se determina que hay indicios de acoso laboral, sexual o por razón de sexo, se aplicará el Régimen Disciplinario establecido en el Convenio Colectivo de aplicación.

Si no se aprecian indicios de acoso laboral, sexual o por razón de sexo, se procederá al archivo del expediente, procurando establecer una organización del trabajo que impida el contacto de los trabajadores/ras implicados.

Se informará a las partes y al Comité de Empresa del resultado del informe de conclusiones y las alegaciones particulares que hubiera.

Anualmente se informará a la Comisión de seguimiento del plan de igualdad de los casos de acoso.

## 5. Difusión

Se informará a la plantilla de la existencia del protocolo de acoso. La empresa realizará formación a la plantilla para explicar y dar a conocer el protocolo de acoso.

Se llevará a cabo una campaña de sensibilización sobre la prevención del acoso en el trabajo.



## MODELO DE DENUNCIA POR ACOSO

### SOLICITANTE Nombre y Apellidos

---

Persona afectada

Recursos Humanos

Representantes de los Trabajadores

Testigos

Otros

### TIPO DE ACOSO

---

Sexual

Por razón de sexo

Laboral

### DATOS PERSONALES DE LA PERSONA AFECTADA

---

Nombre y apellidos:

NIF:

Sexo:

Teléfono de contacto:

Correo electrónico:

### DATOS PROFESIONALES DE LA PERSONA AFECTADA

---

Centro de trabajo:

Puesto de trabajo:

### DATOS PERSONALES DE LA PERSONA DENUNCIADA

---

Nombre y apellidos:

Sexo:

**DATOS PROFESIONALES DE LA PERSONA DENUNCIADA**

---

Centro de trabajo:

Puesto de trabajo:

**DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS** (continúe en caso de necesitar más espacio al dorso)

---

**SOLICITUD**

---

**\_Solicito el inicio del Protocolo de Actuación frente al Acoso**

**FIRMA DE LA PERSONA SOLICITANTE**