



Actuaciones en materia de acoso LGTBI

Versión – Fecha



Actuaciones en materia de acoso LGTBI

Este procedimiento es aplicable ante cualquier situación de acoso que se observe en nuestra compañía.

1. Declaración de principios

A tenor de lo dispuesto en la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, es de máximo interés para la empresa ocuparse de las “situaciones de acoso en el trabajo” en sus distintas variantes, de las que pueden derivarse graves consecuencias, especialmente para los trabajadores afectados por las conductas enmarcadas en ficha figura, promoviendo aquellas condiciones de trabajo que eviten estas situaciones y arbitrando los procedimientos específicos para prevenirlas o denunciarlas en su caso.

Así, el presente protocolo tiene como objeto el establecimiento de compromisos en orden a la información, prevención, mediación y supresión de conductas en materia de acoso en el trabajo, sexual, por razón de sexo o cualquier otra causa, así como la implantación de un procedimiento interno, sumario y rodeado de las garantías de confidencialidad que la materia exige, con el fin de canalizar las quejas que puedan producirse y propiciar su solución dentro de la empresa.

Al respecto y para su adecuada difusión a la plantilla, la empresa, procurará la máxima información a todos los empleados, velando por el establecimiento de unas relaciones entre éstos basadas en el buen orden y en el respeto de los derechos y libertades individuales. Así, el presente protocolo será difundido entre las personas protegidas, encontrándose disponible en el ERP corporativo y en la página web. Para su óptima divulgación será dado a conocer a la totalidad de la plantilla, informándose de su lugar de puesta a disposición común.

Una adecuada política de difusión, tanto del procedimiento a seguir como de las consecuencias punitivas de los posibles actos sancionables, contribuye a la prevención de estos comportamientos, así como al mantenimiento de un entorno laboral saludable y exento de riesgos, comprometido con la adopción de las medidas necesarias tanto organizativas como informativas

A tales efectos, se establecerán los cauces oportunos para garantizar la independencia y la objetividad necesarias para el conocimiento y valoración de los comportamientos enjuiciados y demás circunstancias mediante la figura de la “persona instructora”, con el fin de salvaguardar los derechos de las personas afectadas en el necesario contexto de prudencia y confidencialidad.

No obstante lo anterior, y reconociendo la empresa el interés por adoptar procedimientos de mediación alternativos internos para solventar conflictos en materia de acoso LGTBI, procedimientos que no sustituyen, interrumpen, ni amplían los plazos para las reclamaciones y recursos establecidos en la normativa vigente, se entenderá que quedan suspendidos los procedimientos previstos en el presente protocolo en el mismo momento en que se tenga conocimiento de la apertura de procedimientos administrativos disciplinarios, demandas o querellas ante la jurisdicción competente.

Al respecto, y para la elaboración del presente protocolo de acoso laboral, se tiene en cuenta, además del marco legal citado, el Criterio Técnico 69/2009 sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo, el VIII Convenio colectivo de enseñanza y formación no reglada y el XVII Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública.



Por ello, y ante posibles denuncias de presuntas situaciones de acoso moral, acoso sexual y acoso por razón de sexo en el entorno del trabajo, la compañía articula este protocolo de actuación, al objeto de investigar los hechos e irregularidades manifestados y tomar las medidas correspondientes, si procediera.

2. Delimitación del concepto de acoso laboral, sexual y por razón de sexo

En el ámbito laboral podemos encontrar con tres tipos de acoso motivados por comportamientos o conductas tendentes a crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo para el trabajador/a y que atentan contra su dignidad y su derecho al honor, la intimidad, la integridad física y moral y la no discriminación. Estamos hablando del acoso laboral o mobbing, del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

- Acoso laboral.

Toda conducta, práctica o comportamiento que, de forma sistemática y recurrente en el tiempo, suponga en el seno de la relación laboral un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador/a, intentando someterle emocional y psicológicamente y persiguiendo anular su capacidad, promoción profesional o permanencia en el puesto de trabajo, creando un ambiente hostil y afectando negativamente al entorno laboral.

Esto sucede cuando de manera reiterada y continuada en el tiempo se dan conductas tales como la exclusión del trabajador/a de las relaciones con sus compañeros, la falta de asignación de tareas o la de trabajos absurdos o por debajo de la capacidad profesional o competencias del trabajador/a o la humillación, desprecio o minusvaloración en público del trabajador/a.

- Acoso sexual.

Comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona en el trabajo, en particular cuando se crea un entorno de trabajo intimidatorio, degradante u ofensivo.

Puede englobar la conducta de superiores y compañeros, o incluso de terceros clientes o proveedores, y dicho comportamiento debe ser indeseado, irrazonable y ofensivo para la persona objeto de la misma. Así, por ejemplo, se consideran constitutivas de acoso sexual tanto el condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de un favor de naturaleza sexual como cualquier comentario, comunicación o comportamiento molesto, obsceno o humillante, que tenga un contenido sexual explícito o implícito.

- Acoso por razón de sexo.

Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Así, por ejemplo, se considera constitutiva de acoso por razón de sexo toda conducta hostigadora motivada en el ejercicio por parte de un trabajador/a de derechos derivados de su condición sexual, como, por ejemplo, los derivados de la asunción de cargas familiares que habitualmente sean asumidas por las mujeres o en la presentación por el trabajador/a de reclamaciones destinadas a impedir su discriminación y a exigir la igualdad de trato entre hombres y mujeres.



3. Fases del procedimiento

Denuncia

Cualquier integrante de CAS Training que considere que está siendo objeto de un presunto acoso, deberá ponerlo de inmediato en conocimiento vía e-mail en la siguiente dirección: *compliance@cas-training.com*.

La denuncia deberá efectuarse por escrito, siendo conveniente que exponga, al menos, la siguiente información:

- Breve descripción de los hechos.
- Persona o personas que, presuntamente, están cometiendo el acoso, o lo hubieren cometido.
- Cualquier otra información que facilite la investigación de los hechos en el centro de trabajo.

El comité ético, previamente a la fase de investigación, podrá si lo estima necesario, a la vista de la información obtenida o del escrito de denuncia, citar al trabajador/a denunciante al objeto de ampliar y/u obtener información adicional que facilite la investigación.

Investigación

Al objeto de tomar las acciones oportunas, en su caso, esta fase deberá durar el tiempo estrictamente necesario para el esclarecimiento de los hechos denunciados.

- Se nombrará a una persona concreta encargada de la investigación.
- La fase de investigación deberá contener, al menos, las siguientes actuaciones:
 - Se dará trámite de audiencia a todas las partes afectadas.
 - Se informará de la denuncia a la persona/s que presuntamente está/n cometiendo el acoso, para que contesten, por escrito, formulando cuantas alegaciones consideren convenientes, en un plazo máximo de 5 días naturales, desde la recepción del escrito de denuncia que les haya sido remitido por el Instructor designado entre los miembros del comité ético.
 - Se tomará declaración inmediata verbal/o por escrito a compañeros/as o posibles testigos que se considere puedan aportar alguna información sobre los hechos denunciados y, en cualquier caso, a aquellos solicitados por el denunciante. No debiendo dar información a partes no implicadas en el caso, procediendo en todo momento con la discreción necesaria y proteger la dignidad y confidencialidad de todos los implicados.
 - Se recabará cuanta información se considere sea útil para el esclarecimiento de los hechos.

Resolución

A la vista de toda la información obtenida durante el proceso de investigación, pueden darse las siguientes situaciones:

- Que no se acrediten indicios racionales de que estemos ante una presunta situación de acoso, ni ante ninguna otra presunta situación que pueda dar lugar a incoar un expediente disciplinario.

En consecuencia, el responsable correspondiente emitirá un escrito dirigido al interesado resolviendo el expediente recogiendo, si así lo estima conveniente, algún tipo de recomendación.

Las acusaciones falsas no deben ser toleradas y pueden dar lugar a acciones disciplinarias.

- Que no haya indicios racionales de que estemos ante una presunta situación de acoso, pero sí haya indicios de encontrarnos ante una presunta falta laboral de otra índole.



En este sentido, se pondrá en conocimiento del órgano sancionador correspondiente, al objeto de que éste incoe el preceptivo expediente disciplinario, y una vez finalizado el mismo, proceda a la sanción correspondiente, en su caso.

- Que haya indicios racionales de que estamos ante una presunta situación de acoso, poniéndose toda la investigación en conocimiento del órgano sancionador correspondiente, al objeto de que éste incoe el preceptivo expediente disciplinario, y una vez finalizado el mismo, proceda a la sanción correspondiente, en su caso.

En cualquier caso, del resultado de las actuaciones se deberá informar por escrito tanto al denunciante, como al/los denunciados.