

PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y/O DE GÉNERO

VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN MODIFICACIONES
1.0	04/04/2022	Primer documento
2.0	24/10/2022	<p>Se incluye la Ley Orgánica 10/2022 de 6 de septiembre de garantía integral de la libertad sexual.</p> <p>Se cambia la denominación de "acoso de género" por "acoso por razón de sexo".</p> <p>Se incluyen ejemplos de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.</p> <p>Se añade esquema de procedimiento en el punto 3.</p> <p>Se incorpora el punto 4, "Medidas disciplinarias".</p>

ELABORADO POR:	CONSULTOR EXTERNO
REVISADO POR:	CONSULTOR EXTERNO Y ÓRGANO DE COMPLIANCE
APROBADO POR:	ÓRGANO DE COMPLIANCE
OBJETIVO:	Todos los miembros de SCAYLE
CALIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN:	Uso interno

Índice

1.	INTRODUCCIÓN	3
2.	MEDIDAS PREVENTIVAS	4
2.1.-	Compromiso de la Fundación Centro de Supercomputación de Castilla y León en la gestión del acoso laboral, acoso sexual y/o por razón de sexo	4
2.2.-	Definición de conceptos.	5
2.3.-	Definición de conductas constitutivas de acoso	6
2.4.-	Consecuencias y síntomas derivados del acoso	11
2.5.-	Recomendaciones a las personas afectadas	11
2.6.-	Medidas preventivas en SCAYLE	12
3.	PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO	13
3.1.-	FASE PRELIMINAR	14
3.2.-	PROCEDIMIENTO FORMAL	14
4.	MEDIDAS DISCIPLINARIAS	17
5.	OBLIGATORIEDAD	20

1. Introducción

El artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que “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”.

En el mismo sentido la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, en su artículo 12.1 recoge que “ Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, en los términos previstos en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, incluidos los cometidos en el ámbito digital. Asimismo, deberán arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido víctimas de estas conductas, incluyendo específicamente las sufridas en el ámbito digital.”

También en el artículo 13 de la mencionada Ley Orgánica, fija la misma obligación para la Administración Pública, los organismos públicos y los órganos constitucionales, así como para los organismos vinculados o dependientes.

“En el marco de lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y en la legislación autonómica, las administraciones públicas, los organismos públicos y los órganos constitucionales deberán promover condiciones de trabajo que eviten las conductas que atenten contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital. Asimismo, deberán arbitrar procedimientos o protocolos específicos para su prevención, detección temprana, denuncia y asesoramiento a quienes hayan sido víctimas de estas conductas.”.

La LPRL establece que “todas las organizaciones laborales deben promover la mejora de las condiciones de trabajo de sus empleados/as y elevar el nivel de protección de la seguridad y salud de los mismos, no solo frente a riesgos que pueden ocasionar menoscabo o daño físico, sino también frente a riesgos producidos o favorecidos por las condiciones organizativas que puedan originar deterioro en la salud psíquica de los/as trabajadores/as: los riesgos psíquicos”.

El presente protocolo tiene por objeto prevenir y erradicar las situaciones constitutivas de acoso, así como establecer un procedimiento a seguir en caso de conductas que puedan suponer acoso laboral, sexual o de género en el ámbito de FUNDACIÓN CENTRO DE SUPERCOMPUTACIÓN DE CASTILLA Y LEÓN (SCAYLE).

Concierna a todo el personal de SCAYLE la responsabilidad de cumplir con las disposiciones establecidas en el presente protocolo.

FUNDACIÓN CENTRO DE SUPERCOMPUTACIÓN DE CASTILLA Y LEÓN (SCAYLE) en su empeño por salvaguardar la dignidad de todos los trabajadores y trabajadoras, se compromete a crear y/o mantener un entorno laboral respetuoso con la dignidad y con la libertad personal. Para ello, manifiesta que no se tolerarán situaciones ciertas de acoso, tanto sexual como por razón de sexo o acoso moral, en el seno de su actividad y se compromete a consolidar un entorno laboral en el que las personas puedan trabajar en un ámbito libre de acoso de cualquier tipo. Es responsabilidad de todas y todos los miembros de la entidad, asegurar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos del personal que la integran.

Con la finalidad de dar cumplimiento al compromiso con el que se inicia este protocolo y en los términos expuestos hasta el momento, la FUNDACIÓN CENTRO DE SUPERCOMPUTACIÓN DE CASTILLA Y

LEÓN (SCAYLE) implanta este procedimiento de prevención y actuación frente al acoso laboral, acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral, con el propósito de establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar constitutivo de acoso en el trabajo.

Para ello, este protocolo aúna los tres tipos de medidas establecidos en el apartado 7 del Anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre:

1. 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 acoso.
2. 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.
3. Identificación de medidas reactivas frente al acoso y en su caso, el régimen disciplinario.

2. Medidas preventivas

2.1.-Compromiso de la Fundación Centro de Supercomputación de Castilla y León en la gestión del acoso laboral, acoso sexual y/o por razón de sexo.

Con el presente protocolo, la Fundación Centro de Supercomputación de Castilla y León (SCAYLE), manifiesta públicamente su tolerancia cero ante la concurrencia en su organización de conductas constitutivas de acoso moral, acoso sexual o acoso por razón de sexo.

Al adoptar este protocolo, SCAYLE quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso sexual y del acoso por razón de sexo, en cualquiera de sus expresiones, informando de su implantación a todo el personal que presta servicios en su organización, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización.

En efecto, SCAYLE asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la obligatoriedad de su cumplimiento para todo su personal. Así, la obligación de observar lo dispuesto en este protocolo se hará constar en la PO.CN.08- FO.01 Declaración cumplimiento compliance empleados, que todos los nuevos empleados deberán comprender y firmar, al inicio de la relación laboral.

Cuando la presunta persona acosadora quedara fuera de la autoridad de la Fundación y, por lo tanto, SCAYLE no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la empresa o entidad competente para solventar el problema y, en su caso, sancione a la persona responsable, advirtiéndole que, de no hacerlo, la relación mercantil que une a ambas entidades podrá extinguirse.

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

- a) en el lugar de trabajo, incluyendo los espacios públicos y privados cuando integren el lugar de trabajo;
- b) en los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;

- d) 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);
- e) en el alojamiento proporcionado por la persona empleadora.
- f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

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 al artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, y a Ley Orgánica 10/2022 de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, en sus artículos 12 y 13.

Con todo ello, SCAYLE se compromete con las medidas que integra este protocolo, manifiesta su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención del acoso (sensibilización e información de comportamientos no tolerados por la Fundación), como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las quejas y denuncias que puedan surgir, así como para solventarlas de la forma más diligentemente posible.

2.2.-Definición de conceptos.

ACOSO LABORAL o ACOSO MORAL EN EL TRABAJO:

Por acoso en el lugar de trabajo hay que entender cualquier manifestación de una conducta, práctica o comportamiento abusivos (especialmente palabras, actos, gestos y escritos), que realizados de forma recurrente y dentro de la relación de trabajo supongan, directa o indirectamente, un atentado contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de una persona, o que puedan poner en peligro su promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, degradando el entorno laboral.

Con la finalidad de perjudicar la reputación, perturbar el ejercicio de sus labores, o causar en quien lo padece un perjuicio psicológico o moral, y en última instancia provocar que la persona afectada abandone el puesto de trabajo.

Se establece una relación de poder por parte de la persona acosadora hacia la persona acosada, que se manifiesta a través de la agresión psíquica de forma sutil o explícita. En algunas ocasiones esta agresión psíquica podría estar acompañada de la agresión física.

Los elementos característicos del acoso laboral o moral en el trabajo son los siguientes:

- Hostigamiento o presión, entendiéndose por tal, toda actuación que pueda ser percibida desde un punto de vista objetivo, como un ataque, ya se ejerza por un superior o un compañero o grupo de compañeros. No obstante, no toda actividad provocadora de tensión o conflicto en el ámbito laboral puede considerarse como acoso moral, siendo preciso diferenciar entre "mobbing" y otro tipo de actitudes, igualmente reprobables, como actos discriminatorios o abusos de poder que puedan producirse de manera aislada.
- Intencionalidad o elemento subjetivo, pretendiendo un perjuicio moral en el otro, dentro del ámbito laboral y como consecuencia de la actividad que se realiza en el lugar de trabajo.
- La reiteración de esa conducta, de forma sistemática y prolongada en el tiempo. Debe tratarse de conductas que se repiten en el tiempo, pues en caso contrario no se consideraría "mobbing".

ACOSO SEXUAL:

El artículo 7.1 de la Ley 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres define el acoso sexual como "cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo".

Es considerado acoso sexual aquella situación que se produce al existir un comportamiento de naturaleza sexual no deseado, con el propósito o efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Las causas o motivaciones tienen sus orígenes en el papel atribuido históricamente a mujeres y hombres, tanto socialmente como económicamente, afectando también a su situación en el mercado laboral.

Las víctimas de acoso sexual pueden ser mujeres y hombres, y las personas acosadoras pudieran ser, del mismo modo, mujeres y hombres.

Existen, de manera diferenciada, unos grupos de riesgo con más propensión a sufrir acoso sexual. Éstos son las mujeres en general, divorciadas y separadas, las incorporadas recientemente al mercado laboral, incapacitadas, las que pertenecen a alguna minoría étnica, mujeres que ocupan lugares de trabajo que tradicionalmente son ocupados por hombres, personal temporal, personas homosexuales y jóvenes.

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO:

Consiste en tratar a otra persona de modo distinto por el hecho de ser de otro sexo, con comentarios o comportamientos sexistas. El artículo 7.2 de la Ley 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres define el acoso por razón de sexo como "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".

2.3.- Definición de conductas constitutivas de acoso.

1. ACOSO LABORAL o MORAL EN EL TRABAJO:

- Conductas destinadas a excluir o aislar de la actividad profesional a una persona. Conductas de aislamiento social, como impedir las relaciones personales con otros compañeros de trabajo o con los clientes.
- Manipulación de la reputación profesional y personal de una persona a través del rumor, calumnia, la denigración o la ridiculización. Comportamientos o actuaciones persistentes y negativas para perjudicar el rendimiento personal o profesional. Minusvaloración de su trabajo ante otros compañeros, difundiendo rumores infundados sobre su persona o atribuyéndole errores que no ha cometido y/o manipulando su reputación predisponiendo negativamente a sus compañeros contra ella.
- El abuso de poder a través del menosprecio persistente de la labor de una persona, mediante la fijación de objetivos con plazos poco razonables, o la asignación de tareas irrealizables.
- Control de monitorización perversa. Control desmedido e inapropiado del rendimiento. Denegación infundada de períodos de licencia o formación.

- El vaciamiento paulatino del ejercicio de las funciones inherentes al puesto de trabajo. Inducir intencionalmente a una persona a cometer errores en el puesto de trabajo.
- Dañar la autoestima de una persona y condicionar el autoconcepto de esa persona desde un punto de vista negativo. Agresiones físicas o verbales, como burlas, insultos o críticas constantes de su vida personal o comentarios ofensivos a fin de ridiculizarle en público.
- Aislar a una persona y reducir las posibilidades de comunicación con otros. Sobrecargar de trabajo a una persona de manera sistemática.
- Separación del trabajador de sus funciones de responsabilidad. Asignación sistemática de las tareas más penosas.
- Usar medidas administrativas para bloquear el trabajo, imposibilitando el acceso informático. Alterar el entorno laboral de la persona.
- Crear un clima tenso en el lugar de trabajo a nivel relacional con los compañeros/as de trabajo, provocando que los/as mismos/as perciban a la persona acosada como "chivo expiatorio" de los problemas que puedan suceder en ese espacio.
 - Comportamientos o acciones ejercidas por una o varias personas de forma sistemática y a lo largo del tiempo, aprovechando el sistema organizativo y destinadas a dañar la integridad física o psicológica de una o más personas, con el objeto de menoscabar su reputación y perjudicar gravemente el ejercicio de sus funciones.
- Hostigamiento realizado con el objetivo de perjudicar a quien lo sufre o provocar su abandono de la empresa.
- Cualquier otro tipo de actuaciones destinadas a degradar las condiciones de trabajo de la persona acosada.

2. ACOSO SEXUAL:

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de este 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 acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas y recíprocas, en la medida en que no son deseadas por la persona que es objeto de ellas. Una conducta aceptada en el pasado puede convertirse en no deseada y ser constitutiva de acoso sexual.

Un único episodio no deseado puede ser constitutivo de acoso sexual.

Se considerará constitutivas de acoso sexual:

Conductas verbales:

- Supuestos de insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para la actividad sexual.
- Flirteos ofensivos.
- Comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos.
- Comentarios, bromas u observaciones sugerentes sobre la indumentaria, físico o condición sexual del trabajador/a.

- Llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados.
- Ofrecimientos de amistad en momentos personales delicados.
- Peticiones explícitas de favores sexuales.
- Generación de presiones para conseguir actividad sexual.
- Cualquier tipo de chantaje sexual.

Conductas no verbales:

- Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos.
- Llamadas, correos o mensajes de carácter ofensivo y de contenido sexual, siempre que sea de modo no consentido por quien lo recibe
- Miradas lascivas y gesticulaciones lascivas.

Comportamientos Físicos:

- Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo e innecesario.
- Agresión física acompañada de agresión psíquica, culpabilizando directamente a la víctima.
- Cualquier otro tipo de actuación destinada a perseguir, presionar e incluso a amenazar sexualmente a la persona acosada.

3. ACOSO POR RAZÓN DE SEXO:

A efectos del presente protocolo, y conforme lo establecido en la Ley, constituye 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.

Todo acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio.

Es generado en el contexto del lenguaje sexista.

Generalmente es la mujer la víctima de estos comportamientos destinados a infravalorar y menospreciar su figura en los distintos ámbitos de convivencia de ambos sexos. Estas comparaciones suelen ir acompañadas de tópicos generalizadores y sin argumentos sobre el papel de la mujer en la sociedad.

Cualquier otra actuación destinada a infravalorar y menospreciar el papel de la mujer en los distintos ámbitos de convivencia de ambos sexos, también será considerada como acoso por razón de sexo.

Para apreciar que efectivamente en una realidad concreta concurre una situación calificable de acoso por razón de sexo, se requiere la concurrencia de una serie de elementos:

- 1) Hostigamiento: toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
- 2) Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibida subjetivamente por esta como tal.

3) Resultado pluriofensivo: el ataque a la dignidad de la víctima no impide la concurrencia de daño a otros de sus derechos fundamentales, como el derecho a no sufrir discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.

4) Que no sea un hecho aislado, sino que se produce de forma reiterada.

5) El origen de estos comportamientos reside el hecho de ser mujeres o en circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar a ellas (embarazo, maternidad, 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. También puede ser sufrido por los hombres cuando estos ejercen tareas históricamente atribuidas a las mujeres.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso por razón de sexo se considerará un acto de discriminación por razón de sexo.

A continuación, se añaden una serie de conductas, que, sin ser limitativas, recogen algunos ejemplos que se podrían considerar acoso por razón de sexo dentro del ámbito laboral, al cumplir todos los elementos característicos antes mencionados:

Verbales

Comportamientos de carácter verbal (comentarios, bromas o discursos) que suponen un trato humillante, intimidatorio y/u ofensivo para una o varias personas por razón de su sexo.

- Asignar tareas sin sentido o imposibles de lograr (plazos irracionales) a una persona en función de su sexo.
- Asignar a una persona un lugar de trabajo de responsabilidad inferior a sus capacidades o categoría profesional, únicamente a causa de su sexo.
- Utilizar humor sexista.
- Ridiculizar, menospreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las personas por razón de su sexo.
- Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo (por ejemplo, enfermeros o soldadoras).
- Denegar permisos a los cuales tiene derecho una persona, de forma arbitraria y por razón de su sexo.
- Despreciar el trabajo realizado por personas de un sexo determinado.
- Utilizar formas denigrantes de dirigirse a personas de un determinado sexo.
- Realizar comentarios valorando su aspecto físico o incitando a vestirse de forma provocativa.
- Divulgar información íntima y falsa entre los compañeros, de manera despectiva hacia su condición sexual.

No verbales

Comportamientos de carácter no verbal (actitudes, gestos o conductas) que suponen un trato humillante, intimidatorio y/u ofensivo.

- Utilizar gestos o tener actitudes de carácter sexista.
- Sabotear el trabajo o impedir -deliberadamente- el acceso a los medios adecuados para realizarlo (información, documentos, equipamiento).
- Ejecutar conductas discriminatorias por el hecho de pertenecer a uno u otro sexo.

- Ignorar aportaciones, comentarios o acciones (excluir, no tomar en serio).
- Privar de instrumentos necesarios para el ejercicio de la actividad.
- Poner obstáculos que impidan participar en procesos de promoción profesional por razón de su sexo.
- Empeorar gravemente las condiciones ambientales de trabajo: temperatura, luminosidad, ruido, etc.
- Obligar a usar herramientas innecesarias para la actividad y que pongan en riesgo la salud de la madre o del feto.
- Impedir totalmente el ejercicio de cualquier función propia del puesto de trabajo.
- Aislarla del resto de la plantilla a un lugar en el que no exista comunicación con otras personas.

Físicas

Comportamientos o conductas que tienen un componente físico (acercamientos, arrinconamiento o contacto físico) y que generan situaciones humillantes, intimidatorias y/u ofensivas para la persona por razón de su sexo.

- Provocar acercamientos para instigar a la persona por razón de su sexo (por ejemplo, tirarle los libros, romperle sus fotocopias o tirarlas a la basura, empujarla deliberadamente...).
- Arrinconar, buscar intencionadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria con finalidad intimidatoria y de dominio.
- Efectuar un acercamiento físico excesivo con fines intimidatorios.
- Emplear la fuerza física para tratar de mostrar la superioridad de un sexo sobre otro.

Ambientales

Cualquier comportamiento o conducta que genera un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo para una o varias personas por razón de su sexo.

- Mofa o ridiculización pública de derechos reconocidos en el ámbito de la igualdad como, por ejemplo, la petición de permisos de maternidad o paternidad, la solicitud de horarios que faciliten la conciliación laboral y personal o la utilización de un lenguaje no sexista.
- Establecimiento de redes informales de varones en las que se excluye a las mujeres.
- Basarse en estas redes para ofrecer ascensos o un mejor trato entre hombres.
- Tomar decisiones importantes en espacios masculinizados a los que las mujeres no suelen acceder.

Por razón de embarazo o maternidad

Conductas discriminatorias explícitas o implícitas hacia mujeres en proceso de embarazo/maternidad que se traducen en restricciones sobre su acceso al empleo o a su continuidad. Así como en limitaciones sobre su formación profesional, su salario o cualquier otra materia relacionada con sus condiciones de trabajo.

Aunque la discriminación de las mujeres a consecuencia de la maternidad goza de un tratamiento normativo específico, éstas pueden sufrir cambios laborales que impliquen una discriminación directa y, como causa última, constituyan acoso sexista o por razón de sexo.

2.4.-Consecuencias y síntomas derivados del acoso.

PSÍQUICAS:

- Ansiedad con miedo y sensación constante de amenaza.
- Sensación de inseguridad que genera disminución en la autoestima, sentimiento de fracaso y de frustración o de impotencia
- Sensación de vulnerabilidad. Sentimiento de indefensión y/o de culpa.
- Dificultades de concentración.
- Tristeza. Estrés.
- Cuadros depresivos.
- Inestabilidad emocional.
- Otros cuadros psíquicos derivados del acoso.

FÍSICAS:

Problemas de salud funcionales y/o orgánicos (insomnio, taquicardias, cefaleas, migrañas, alteraciones digestivas, etc...).

LABORALES:

- Desmotivación e insatisfacción.
- Pérdida de perspectivas profesionales y laborales.
- Asociación del trabajo con un ambiente hostil que causa sufrimiento. Aumento de absentismo.
- Cambios de trabajo.
- Otras situaciones derivadas del acoso.

En las entidades:

- Enrarecimiento del clima laboral, (falta de colaboración de la persona afectada y de otros/as compañeros/as, tensiones entre los trabajadores, etc.), que hace que el rendimiento del equipo se resienta, así como el rendimiento de las entidades.
- Disminución del rendimiento laboral de la persona afectada. La cantidad y calidad del trabajo empeora a causa de la disminución de concentración.
- Más siniestralidad, aumento del número de accidentes.
- Pérdida del trabajador/a a causa del absentismo por enfermedad, cambio de trabajo, etc...
Gastos por incidencias judiciales y por sanciones económicas.
- Mala imagen, si las personas afectadas hacen pública la situación.

2.5.- Recomendaciones a las personas afectadas.

- Conseguir, en caso de ser posible, pruebas y testimonios.
- Manifestarlo a alguna persona de su confianza.
- Comunicarlo al personal técnico de prevención y al personal de vigilancia de la salud del servicio de prevención de riesgos laborales (SPA).
- Denunciarlo a un cargo con más autoridad.

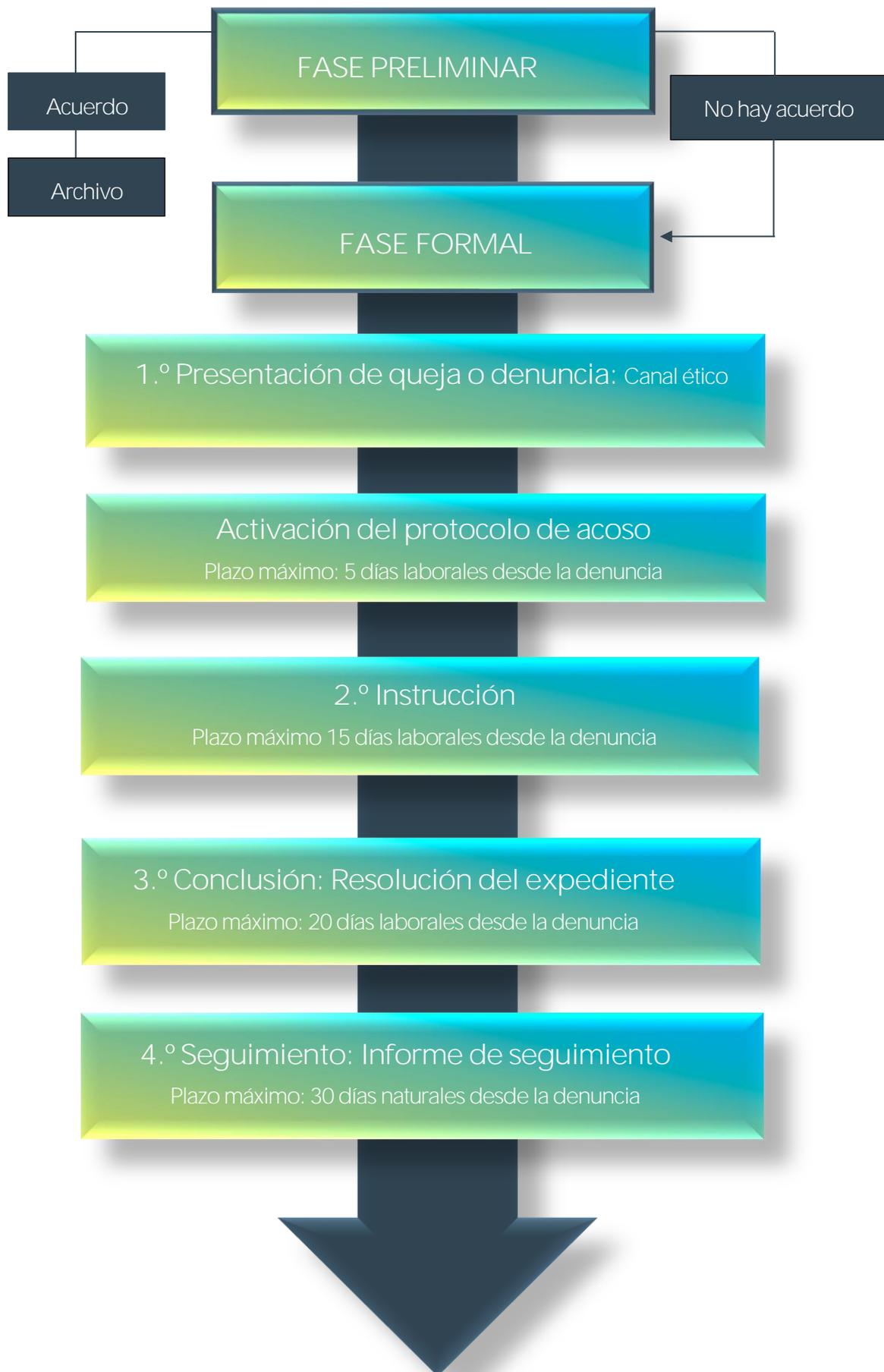
- Empezar acciones legales. En este caso, es conveniente buscar asesoramiento legal de un abogado/a con conocimientos en este campo.

2.6.- Medidas preventivas en SCAYLE.

Con el fin de mantener un ambiente de trabajo saludable y garantizar el respeto entre el personal de SCAYLE es imprescindible establecer medidas para evitar la aparición de conductas de este tipo. Cumpliendo con las obligaciones de prevención y sensibilización establecidas en la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual. Las principales acciones preventivas que se llevarán a cabo en la entidad son:

- Sensibilización y concienciación para hacer conocer los efectos negativos del acoso en las relaciones personales y laborales de los/as trabajadores/as.
- Formación específica en esta materia destinada al personal de los servicios de prevención y las unidades de recursos humanos.
- Realización de sesiones informativas a los/as trabajadores/as para explicar sus derechos, los reglamentos y las leyes que los protegen, las sanciones establecidas y el procedimiento para formular quejas o denuncias. Se impartirá formación a los/as empleados/as en este ámbito.
- Manifiestar, por parte de los órganos directivos, el rechazo hacia estos tipos de comportamiento y actitudes en su personal.
- Dictar normas que definan el acoso, ya sea laboral o sexual, los diferentes niveles de gravedad y las medidas disciplinarias establecidas atendiendo a la gravedad del caso. Como se recoge en el presente Protocolo.
- Establecer la posibilidad de que el personal afectado pueda formular quejas y que permita obviar la jerarquía implicada en el acoso. Para ello se ha creado e implantado el canal ético.
- Establecer medidas para evitar represalias contra los/as trabajadores/as que denuncien casos de acoso. Se garantiza la no toma de represalias por el hecho de interponer una denuncia mediante el canal ético.
- Realizar estudios para conocer la incidencia de este tipo de conductas en la entidad y las características que presenta.
- Actualizar los datos obtenidos en función de las variaciones en las incidencias periódicas para poder analizar el desarrollo de las mismas en función del tiempo y de la efectividad de las campañas contra el acoso si se realizaran estas.

3. Procedimiento de actuación frente al acoso.



En el caso de que un/a trabajador/a, sienta que está siendo objeto de acoso, o que lo sospeche sobre un/a compañero/a, y con el fin de garantizar sus derechos a la queja y a la confidencialidad, se establecen los siguientes procedimientos de actuación, sin perjuicio de la utilización paralela o posterior por parte de la víctima de vías administrativas o judiciales.

3.1.-FASE PRELIMINAR

Esta fase tendrá lugar cuando a la vista de los hechos denunciados, se considere factible una solución sencilla y rápida de la situación.

En ocasiones, el hecho de manifestar al presunto/a agresor/a las consecuencias ofensivas e intimidatorias derivadas de su comportamiento, es suficiente para solucionar el problema.

1º INICIO:

La persona demandante podrá dirigirse al órgano de compliance, de forma verbal o bien de forma escrita mediante el canal ético, identificando a todas las personas afectadas. Si quien interpone la denuncia no es la víctima, deberá de hacerlo en todo caso por escrito.

En el escrito de denuncia, deberá recoger la identidad de los implicados, una descripción de los hechos y cualquier otra información que pueda resultar útil.

2º DESARROLLO:

El órgano de compliance una vez recibida la denuncia, dará audiencia a los implicados. Se encargará de entrevistarse con la persona afectada y podrá tener reuniones con el/la presunto/a agresor/a y en casos de extrema necesidad, con ambas partes, todo ello con la finalidad de alcanzar una solución aceptada por las partes.

Esta fase previa está fundamentada en la confrontación de las partes.

3º CONCLUSIÓN:

Tanto durante en el proceso como posteriormente, todos los intervinientes deberán guardar absoluta confidencialidad, cualquiera que sea el resultado.

En función de la consistencia de la denuncia, el procedimiento finalizará con la propuesta de las actuaciones que el órgano de compliance estime convenientes.

Dado el caso de que las partes no hubieran asumido de forma "amistosa" una solución y de que la gravedad de los hechos lo requiera, podría ser necesario la apertura de un procedimiento formal.

3.2.-PROCEDIMIENTO FORMAL

El procedimiento formal tendrá lugar, cuando así lo considere el órgano de compliance dada la gravedad y características de los hechos o bien cuando no haya podido solucionarse la situación de forma amistosa en la fase preliminar. Resultará de aplicación lo recogido en el Estatuto de los trabajadores y el convenio colectivo de aplicación a SCAYLE, en este caso el XVII Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública.

1º INICIO DEL PROCEDIMIENTO: LA DENUNCIA:

La víctima o cualquier otra persona que tenga conocimiento de alguna situación de acoso, podrán denunciar, al presunto agresor/a, ante el órgano de compliance.

La denuncia se interpondrá mediante el empleo del canal ético. Deberá contener los datos identificativos de las personas implicadas, así como una descripción de los hechos y cualquier otra información que sea relevante.

La misma será recibida y analizada por el órgano de compliance, garantizando en todo caso la confidencialidad de la denuncia y de los actos adoptados en el procedimiento.

Una vez recibida, en el plazo máximo de 5 días laborables desde la recepción de la denuncia, se activará el procedimiento para su tramitación. Cualquier queja, denuncia o reclamación que se presente tendrá presunción de veracidad.

Cuando se haya tramitado anteriormente un procedimiento preliminar en relación a los hechos, se tendrán en cuenta todas las actuaciones realizadas.

2º LA INSTRUCCIÓN:

La instrucción se llevará a cabo por el órgano de compliance.

En todo caso, se garantizará la imparcialidad de la actuación del órgano de compliance, por lo que, si alguno de los integrantes del órgano de compliance estuviera implicado de alguna forma en la situación, quedará excluido del órgano de compliance durante el desarrollo del procedimiento.

En el mismo sentido, 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, deberá abstenerse de actuar y comunicándolo con la suficiente antelación.

En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona.

La tramitación ordinaria del expediente, no siendo preciso aportar pruebas que sean de lugares distintos a la localidad que se incoe, en este caso León, ya que la sede de SCAYLE allí se encuentra, se terminará en un plazo no superior a veinte días laborales desde la recepción de la denuncia. En caso contrario, se efectuará con la máxima diligencia, una vez incorporadas las pruebas al expediente.

Todas las actuaciones de la instrucción se documentarán por escrito y en caso de incluir declaraciones o testimonios serán suscritas por quienes las hubieran realizado.

El órgano instructor iniciará de forma inmediata un expediente informativo, con el fin de esclarecer los hechos referidos en la denuncia.

- I. Como primera actuación de la instrucción, el órgano de compliance recabará de la persona denunciante, la información que se considere necesaria. Tanto de forma verbal, como las pruebas que ésta pudiera aportar por otros medios.
- II. Posteriormente se mantendrá una entrevista con la persona denunciada con el fin de transmitirle la información detallada sobre la naturaleza de los hechos que se le imputan y obtener su versión.
- III. Posteriormente, se decidirá la práctica de cuantas pruebas y actuaciones estime convenientes para el esclarecimiento de los hechos denunciados, dando audiencia a todas las partes,

testigos y otras personas que considere, debiendo ser advertidos todos ellos sobre el deber de guardar confidencialidad sobre su intervención y sobre el procedimiento que se está desarrollando.

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

De las entrevistas que se produzcan se recabará un informe escrito que deberá de ser firmado por el órgano instructor y por las personas que hayan sido entrevistadas.

El procedimiento debe ser lo más ágil y eficaz posible y proteger en todo caso la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas, así como el derecho de contradicción de la persona denunciada.

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 a la denunciante, a la víctima, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como a la persona denunciada, cuya culpabilidad no se presumirá. Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de confidencialidad y de guardar sigilo al respecto de toda la información a la que tengan acceso.

LAS MEDIDAS CAUTELARES: En el supuesto de que sea necesario y hasta el cierre del procedimiento, una vez verificados los indicios de la existencia de una situación de acoso dentro de la entidad, se podrá cautelarmente determinar la separación de la víctima y del presunto/a acosador/a, o la suspensión temporal de empleo del mismo, así como otras medidas cautelares que se estimen oportunas dado el caso en concreto. Estas medidas, en ningún caso podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo de sus condiciones laborales, ni la modificación sustancial de las mismas.

3º CONCLUSIÓN: LA RESOLUCIÓN:

La instrucción concluirá con un informe, elaborado diligentemente en plazo de 20 días laborales, desde la recepción de la denuncia.

En el informe se recogerán las conclusiones alcanzadas, las pruebas practicadas, los agravantes o atenuantes apreciados y las medidas disciplinarias que, en su caso, se estimen adoptar.

Será considerado como agravante el hecho de que la conducta de acoso sea generada por un superior jerárquico o personas cuyas decisiones puedan afectar directamente en el empleo o las condiciones laborales de la víctima.

- Si de la prueba practicada se concluye la existencia de indicios de acoso, se adoptarán las medidas correctoras y sancionadoras oportunas que establezca el régimen disciplinario de aplicación al acosador/a según el Convenio colectivo correspondiente y el Estatuto de los Trabajadores.
- Si de la prueba practicada, por el contrario, no se constatan situaciones inadecuadas o de acoso, o no ha sido posible la verificación de los hechos, se archivará el expediente, levantando acta al respecto. Adoptando de ser necesario las medidas pertinentes que estimen necesarias.

Finalmente, se informará a las partes implicadas, de las conclusiones a las que haya llegado el órgano de compliance sobre los hechos denunciados, así como de las medidas que se hayan adoptado al respecto. La resolución recaída se comunicará por escrito, expresando las causas que la motivaron, debiendo firmar el duplicado las personas afectadas. En caso de que alguna de las partes implicadas se negase a firmar, se le hará la notificación ante testigos.

Las denuncias, falsos alegatos o declaraciones que se demuestren como no honestas o dolosas, podrán ser constitutivas de actuación disciplinaria.

Todas las comunicaciones que se produzcan en relación con la tramitación y gestión de una denuncia de acoso, tendrán la condición de confidenciales, evitándose la utilización de medios que puedan propiciar el conocimiento directo o indirecto de terceros ajenos al procedimiento. El archivo de las actuaciones será custodiado por el órgano de compliance.

4º SEGUIMIENTO:

Una vez finalizado el procedimiento, en aquellos casos en que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la dirección de SCAYLE mantendrá un deber activo de vigilancia respecto esa persona. El cumplimiento del deber de erradicación del 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 entidad.

Por ello durante un plazo máximo de 30 días, el órgano de compliance deberá llevar a cabo un seguimiento de cerca de los acuerdos adoptados. Principalmente, del cumplimiento de las recomendaciones fijadas en el informe de conclusiones y, la evolución de los/las trabajadores/as afectados/as, y la adecuación de las medidas adoptadas.

Así se deberá realizar un informe de seguimiento, que recoja un análisis de los extremos anteriormente mencionados, así como una propuesta de medidas adicional a adoptar en el caso de que los hechos denunciados u otros similares sigan produciéndose.

4. Medidas disciplinarias.

Si tras la fase de instrucción, el órgano de compliance concluye que los hechos controvertidos han tenido efectivamente lugar, y son constitutivos de acoso sexual o por razón de sexo, éstos serán considerados como una falta muy grave, conforme a lo recogido en el artículo 24 del XVII Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública, aplicable a la entidad de SCAYLE.

Asimismo, conforme se refleja en el artículo 24.2 del XVII Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública:

“Las sanciones que las empresas podrán aplicar, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes: (...)”

c) Faltas muy graves:

- Pérdida temporal o definitiva de la categoría profesional.
- Suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses.
- Inhabilitación durante dos años o definitivamente para pasar a otra categoría.
- Despido.

Para la aplicación de las sanciones que anteceden se tendrán en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que cometa la falta, categoría profesional del mismo y repercusión del hecho en las demás personas trabajadoras y en la empresa.”

En el mismo sentido el Estatuto de los trabajadores recoge en su artículo 54, el acoso sexual o por razón de sexo como un incumplimiento contractual que podrá ser motivo de extinción del contrato de trabajo mediante despido disciplinario, al tratarse de un incumplimiento grave y culpable del trabajador.

Al autor del incumplimiento, se le aplicarán las oportunas medidas disciplinarias por el Patronato de FUNDACIÓN CENTRO DE SUPERCOMPUTACIÓN DE CASTILLA Y LEÓN (SCAYLE).

El Patronato aplicará las sanciones previstas en el procedimiento del sistema disciplinario, las disposiciones recogidas en el convenio colectivo y en el Estatuto de los Trabajadores.

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. Obligatoriedad.

El presente protocolo es vinculante y de obligado cumplimiento para todo el personal de SCAYLE, entrando en vigor a partir de su aprobación por el órgano de compliance y su comunicación a la plantilla de la entidad.