



# **PROTOCOLO ACOSO**

**0. ÍNDICE.**

1. OBJETO.....Pág. 03

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN.....Pág. 03

3. COMPROMISOS.....Pág. 04

4. OBJETIVOS.....Pág. 04

5. DEFINICIONES.....Pág. 04

6. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN EN CASO DE DENUNCIA.....Pág. 05

    6.1. Inicio del procedimiento.....Pág. 09

    6.2. Investigación.....Pág. 09

    6.3. Medidas cautelares.....Pág. 09

7. REGISTROS.....Pág. 06

8. ENTRADA EN VIGOR.....Pág. 08

ANEXO.....Pág. 09

## 1. OBJETO.

Para dar cumplimiento a la normativa nacional y comunitaria, y reconociendo la necesidad de detectar y erradicar conductas de acoso de cualquier tipo en el trabajo, CBL elabora el presente protocolo con el objeto de garantizar la protección de los derechos fundamentales de las personas que presten servicios para la compañía.

## 2. ÁMBITO DE APLICACIÓN.

El presente protocolo se aplica a **todo el personal que preste servicios para las compañías que forman CBL**, con independencia de su puesto o grupo profesional. Por ello, dicho protocolo es aplicable también a las empresas externas subcontratadas por CBL, así como a las empresas de trabajo temporal que dispongan de personal en cesión en la compañía.

Tanto las empresas subcontratadas como las empresas de trabajo temporal serán informadas de la existencia de dicho protocolo, así como de sus posibles modificaciones.

## 3. COMPROMISOS.

CBL considera el acoso sexual, el acoso por razón de sexo, el acoso por razón de orientación sexual, el acoso por razón de identidad sexual o expresión de género, el acoso moral y el acoso por razón de discapacidad, comportamientos reprobables, por lo cual se compromete a realizar un abordaje integral y manifiesta **su tolerancia cero ante dichas conductas**.

La compañía, siendo consciente de que dichas conductas inapropiadas pueden tener lugar en el seno de la empresa, **manifiesta su compromiso por alcanzar espacios de trabajo seguros y saludables, promoviendo una cultura de prevención contra el acoso de cualquier tipo**.

Asimismo, la empresa se compromete a denunciar e investigar, según lo previsto en el presente protocolo, cualquier conducta que pueda ser constitutiva de cualquier tipo de acoso, así como a acompañar y asesorar a las víctimas de dichas conductas.

Este compromiso por parte de la empresa es público y se comunica a todos los miembros que tienen relación con CBL.

## 4. OBJETIVOS.

- **Prevenir** la aparición de conductas de acoso sexual, de acoso por razón de sexo, por razón de orientación sexual, por razón de identidad sexual o expresión de género entre todos los miembros de la compañía, mediante acciones de formación y sensibilización.
- **Identificar** claramente las situaciones constitutivas de acoso por razón de sexo, por razón de orientación sexual, por razón de identidad sexual o expresión de género, así como establecer las pautas de actuación ante ellas, sin perjuicio de que las personas afectadas opten por otras vías administrativas o judiciales diferentes a las establecidas en el presente protocolo.
- **Facilitar la denuncia** ante dichas situaciones, poniendo a disposición de la plantilla y demás interesados/as un modelo de denuncia, identificando ante quién debe de interponerse.
- Garantizar el **tratamiento reservado y el respeto a la intimidad y a la dignidad** de todas las partes implicadas.
- Establecer **medidas de apoyo y acompañamiento** a las personas afectadas.

## 5. DEFINICIONES.

- Se entiende por **personas protegidas** las personas amparadas por el presente procedimiento. Incluye a personal propio de cualquiera de las empresas que integren CBL, así como personal ajeno que desarrolle su actividad dentro del ámbito organizativo de CBL.
- Se entiende por **violencia física** los comportamientos de violencia personal que puedan conllevar de manera inmediata traumatismos o lesiones corporales. También puede conllevar daños psíquicos y/o morales.
- Se entiende por **violencia psíquica, acoso moral (mobbing)**, la conducta, declaración o solicitud que, realizada con una cierta reiteración y sistematicidad pueda considerarse ofensiva, humillante, violenta o intimidatoria, siempre que se produzca en el lugar de trabajo o con ocasión de éste, pudiendo llegar a lesionar la integridad de la persona través de la degradación de las condiciones de trabajo, cualquiera que sea el motivo que lleve a la realización de dicha conducta.
- Se entiende por **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 (artículo 7.1 LO 3/2007).
- Se entiende por **acoso por razón de sexo** cualquier comportamiento llevado a cabo en función del sexo de una persona, con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (artículo 7.2 LO 3/2007). Esta clase de acoso también incluye todo trato desfavorable por razones o circunstancias que estén relacionadas con el embarazo, la maternidad, la paternidad o con el ejercicio de algún derecho laboral previsto para la conciliación de la vida laboral y familiar.
- Se entiende por **acoso por razón de orientación sexual** cualquier comportamiento realizado contra una persona por su orientación sexual que pueda considerarse humillante, ofensivo, violento o intimidatorio, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno discriminatorio.
- Se entiende por **acoso por razón de identidad y expresión de género** cualquier comportamiento o conducta que por razones de expresión o identidad de género que se realice con el propósito o efecto de atentar contra la dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, ofensivo o segregado.
- Se entiende por **acoso por razón de discapacidad** cualquier comportamiento llevado a cabo debido a la discapacidad de una persona, con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad.

Las modalidades de acoso anteriormente mencionadas pueden darse entre personas de igual o distinto nivel jerárquico, tengan o no relación de dependencia dentro de la estructura organizativa de la entidad.

No obstará a la consideración de las anteriores actuaciones como acoso que el citado comportamiento se produzca en el ámbito digital, ni que la conducta sea de difusión de contenidos, cuando de la naturaleza de ésta pueda deducirse un atentado contra la dignidad y la libertad sexual de las personas.

CBL llevará a cabo **actuaciones de información y sensibilización** en relación con el acoso sexual, el acoso por razón de sexo, por razón de orientación sexual, de identidad sexual, expresión de género, acoso moral o por razón de discapacidad.

Todos los directivos/as y mandos intermedios tienen la responsabilidad de conocer, aplicar y mantener el presente protocolo. Dicho protocolo garantizará que todos los trabajadores/as y personal que preste servicio de cualquier forma para CBL, actúa según prácticas de trabajo seguras, erradicando cualquier tipo de comportamiento que cause un peligro para la seguridad y salud de los mismos.

Para dar cumplimiento a lo anterior, se establecen las siguientes medidas:

- **Publicidad y difusión del presente protocolo**, con el objeto de que sea conocido por todos los miembros de la compañía. Las herramientas que se usarán para su difusión serán la intranet, las listas de correo electrónico, las jornadas de acogida, los tabloneros de anuncios, así como la difusión en papel en los espacios más frecuentados.
- **Información y formación** a todos los empleados/as sobre las conductas que pueden ser consideradas acoso sexual, por razón de sexo, por razón de orientación sexual, de identidad sexual, de expresión de género, acoso moral o por razón de discapacidad.
- **Formación específica** a las personas que van a participar en el procedimiento.

## 6. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN EN CASO DE DENUNCIA.

Toda persona tiene derecho a recibir un trato correcto, respetuoso y digno, a que se respete su intimidad e integridad física, no pudiendo estar sometida a bajo ninguna circunstancia a tratos degradantes, humillantes u ofensivos.

CBL velará por el mantenimiento de una estructura y unas formas organizativas (participativas, de responsabilidad compartida, con protocolos que faciliten la identificación y resolución de conflictos) que eviten cualquier tipo de conductas que puedan ser englobadas entre las anteriormente mencionadas.

### A. Principios de actuación.

El procedimiento anteriormente citado se basará en los siguientes principios:

- Cualquier colaborador/a tiene la obligación de informar al departamento de RRHH de los posibles casos de acoso sexual, por razón de sexo, por razón de orientación sexual, por razón de identidad sexual, por razón de expresión de género, acoso moral o acoso por razón de discapacidad que conozca.
- La persona afectada por un comportamiento susceptible de ser constitutivo de acoso sexual, por razón de sexo, por razón de orientación sexual, de identidad sexual o de expresión de género, podrá denunciarlo ante el departamento de RRHH y tendrá derecho a obtener una respuesta, debiendo siempre dejarse constancia por escrito de la denuncia, incluso cuando los hechos sean denunciados verbalmente.
- El/la responsable designada para ello en apartados anteriores está obligado a prestar atención y tramitar, en su caso, las denuncias que reciba sobre supuestos casos de acoso sexual, por razón de sexo, por razón de orientación sexual, de identidad sexual, de expresión de género, acoso moral o por razón de discapacidad.
- Debe garantizarse la dignidad y protección de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el procedimiento, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- La investigación y la resolución del procedimiento, incluida la imposición de medidas cautelares y sanciones, en su caso, se llevarán a cabo con la mayor celeridad posible.

## B. Garantías.

- **Audiencia, imparcialidad y contradicción:** el procedimiento de actuación debe garantizar la audiencia, el tratamiento justo y la defensa de todas las partes implicadas, que pueden ser acompañadas por la persona que escojan, sí así lo consideran oportuno.
- **Información:** las partes implicadas serán informadas tanto de las actuaciones realizadas en el ámbito del mismo como de la resolución de éste.
- **Respeto y protección a la dignidad de las personas implicadas:** se procederá con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas, incluyendo a las personas denunciadas, apoyándolas en las diferentes fases del proceso.
- **Confidencialidad:** tanto el procedimiento de actuación como la documentación que forma parte de éste, son confidenciales. La obligación de confidencialidad se extiende a todas las personas que intervengan en el procedimiento, adoptándose las correspondientes medidas disciplinarias en caso de que no sea así.
- **Diligencia y celeridad:** las actuaciones deben llevarse a cabo con la máxima celeridad y sin demoras, respetando en todo momento los derechos de cada una de las partes implicadas. En todo caso, el plazo para resolver las actuaciones previstas no podrá exceder de un mes desde la presentación de la denuncia correspondiente, salvo casos en que, debido a circunstancias excepcionales, ello no sea posible.
- **Protección ante las posibles represalias:** se tomarán las medidas necesarias para evitar la ausencia de represalias contra las personas que formulen una denuncia, comparezcan como testigos o participen en una investigación. En caso de que alguna de las personas mencionadas actúe de mala fe, se adoptarán las correspondientes medidas disciplinarias.
- **Asesoramiento y apoyo:** se facilitará asesoramiento o apoyo profesional psicológico, médico o de cualquier otro tipo a las víctimas de acoso de cualquier tipo

### 6.1. Inicio del procedimiento.

El procedimiento se iniciará con la presentación de una denuncia verbal o escrita, que podrá ser realizada por la persona presuntamente afectada o por cualquier persona que haya tenido conocimiento directo o indirecto de los hechos que motivan la denuncia.

En cualquier caso, si la formulación de la queja o denuncia fuera realizada verbalmente, será necesaria su ratificación posterior por escrito. La denuncia debe dirigirse al departamento de RRHH, pudiendo utilizar el formato "*modelo de denuncia*" anexo en el presente protocolo.

En vista de la denuncia presentada, el departamento de RRHH valorará si existen indicios de acoso sexual, acoso por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género o expresión de género.

### 6.2. Investigación.

- En caso de que se considere que existen indicios de acoso de cualquier tipo mencionados en los apartados anteriores, se iniciará la tramitación del procedimiento. Para ello, el departamento de RRHH podrá nombrar una comisión investigadora, cuyos miembros podrán declinar el nombramiento en aquellos casos en los que no pudiese actuar con imparcialidad a lo largo del proceso por cualquier motivo.
- Tal y como se ha mencionado anteriormente, el proceso de recopilación de información deberá desarrollarse con la máxima rapidez, confidencialidad y respeto a los derechos de todas las partes implicadas.

- La comisión investigadora informará al responsable de la unidad o departamento de la empresa afectado (o en su caso, al inmediato superior) del inicio del proceso de resolución en materia de acoso de cualquier tipo en el trabajo.
- La comisión investigadora realizará reuniones informales con las partes implicadas, por separado. Cuando sea aconsejable, a estas reuniones se convocará a los responsables de los departamentos a los que pertenezcan las personas afectadas, o a los superiores directos de los mismos. También podrán ser convocados los representantes legales de las personas trabajadoras.

Las partes implicadas podrán acudir acompañadas de un representante de los trabajadores/as, o cualquier otro acompañante de su elección, si así lo desean.

De cada reunión, se levantará un acta.

- Celebrada la reunión, la comisión investigadora elaborará, en el menor tiempo posible, un informe preliminar de diagnóstico de la situación, así como en su caso, propuestas de solución. Dicho informe será remitido al departamento de Recursos Humanos, que podrá solicitar aclaraciones o información adicional a la comisión investigadora y finalmente, deberá validar tanto el informe como las medidas propuestas.

Las conclusiones de dicho informe serán remitidas a las partes, que podrán realizar alegaciones, si así lo desean, en un plazo máximo de 7 días naturales desde la recepción del informe preliminar.

- Transcurrido el plazo para presentar alegaciones, la comisión investigadora analizará las alegaciones realizadas. Posteriormente, revisará el informe preliminar y las medidas propuestas, realizando en su caso las modificaciones oportunas. Dicho informe, que será emitido a la mayor brevedad posible, será de nuevo enviado al departamento de recursos humanos, que podrá solicitar las aclaraciones o información adicional que considere necesaria. Finalmente, el departamento de recursos humanos deberá validar el informe definitivo junto con las medidas acordadas.
- El departamento de RRHH comunicará a las partes implicadas la conclusión del proceso, reflejando en su caso las medidas acordadas. En cualquier caso, si tras el análisis del caso se detectan indicios claros de acoso sexual, por razón de sexo, de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, acoso moral o por razón de discapacidad, se propondrá al órgano competente la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave.

### 6.3. Medidas cautelares.

En función de las circunstancias concretas de cada caso, la comisión investigadora de la investigación puede proponer al departamento de RRHH la adopción de medidas cautelares para evitar el contacto entre la persona afectada y la persona denunciada, así como facilitar el acompañamiento de la persona afectada.

En ningún caso se adoptarán medidas cautelares que puedan causar un perjuicio de difícil o imposible reparación o que impliquen una vulneración de derechos.

En todo caso, **las medidas cautelares se extinguen con la resolución que pone fin al procedimiento.**

## 7. REGISTROS.

Se conservará para cada expediente incoado, garantizando en todo momento la confidencialidad de la información, y durante un período de al menos cinco años, las denuncias presentadas, los informes presentados, las actas, así como el resto de documentación generada para cada caso.

En el caso de existir representación legal de las personas trabajadoras, se les dará traslado de las denuncias presentadas así como del resultado del proceso.

### **8. ENTRADA EN VIGOR.**

El presente protocolo será de **aplicación desde el día siguiente a su publicación.**

## ANEXO

### MODELO DE DENUNCIA

SOLICITUD DE INTERVENCIÓN POR ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, ACOSO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, DE IDENTIDAD SEXUAL O EXPRESIÓN DE GÉNERO.

#### Datos del/a solicitante:

- Nombre y apellidos: \_\_\_\_\_
- N.I.F: \_\_\_\_\_
- Correo electrónico: \_\_\_\_\_
- Teléfono: \_\_\_\_\_
- Vinculación con CBL: \_\_\_\_\_
- Delegación: \_\_\_\_\_

#### Datos de la persona afectada:

- Nombre y apellidos: \_\_\_\_\_
- N.I.F. (si se conoce): \_\_\_\_\_
- Correo electrónico (si se conoce): \_\_\_\_\_
- Teléfono (si se conoce): \_\_\_\_\_
- Vinculación con CBL: \_\_\_\_\_
- Delegación: \_\_\_\_\_

Describa los hechos que motivan la presente solicitud (con indicación de la persona que presuntamente ha realizado la conducta constitutiva de acoso):

---

---

---

---

---

Documentación adjunta, si procede (especificad):

---

---

Existencia de testigos (especificad en caso de que se conozca su existencia):

---

Lugar y fecha: \_\_\_\_\_

Firma:

Recibí: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_

Firma: