

RISK XXI – Pri & Services

***PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN
ANTE EL ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE
SEXO Y ACOSO LABORAL EN***



Contenido

| | |
|---|----|
| 1. Identificación | 4 |
| 2. Declaración de principios y política de la empresa | 4 |
| 3. Marco legal | 5 |
| 4. Objetivos..... | 5 |
| 5. Ámbito de aplicación | 6 |
| 5.1 El acoso por parte de personas no pertenecientes a la organización..... | 6 |
| 5.2 El acoso por parte de personas sin vínculo laboral | 7 |
| 6. Definiciones | 8 |
| 6.1 Definición de acoso psicológico o mobbing | 8 |
| 6.2 Definición de acoso sexual..... | 9 |
| 6.3 Definición de acoso por razón de sexo..... | 10 |
| 6.4 Definición de acoso laboral en el ámbito digital: ciberacoso | 10 |
| 6.5 Definición de acoso por discriminación..... | 11 |
| 7. Responsabilidades del personal que forma parte de la empresa | 12 |
| 7.1 Responsabilidades de los trabajadores y trabajadoras | 12 |
| 7.2 Responsabilidades del personal de dirección..... | 12 |
| 8. Medidas preventivas ante el acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso laboral | 13 |
| 9. Garantías de confidencialidad..... | 14 |
| 10. Procedimiento de intervención..... | 14 |
| 10.1 La Persona Instructora de los casos de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso laboral | 14 |
| 10.2 Procedimiento de intervención informal | 15 |
| 10.2.1 Acción directa: dirigirse directamente al autor de los hechos | 15 |
| 10.2.2 Mediación informal por parte del Personal Instructor..... | 16 |
| 10.3 Procedimiento de intervención formal | 17 |
| 10.3.1 Recepción de la denuncia y tramitación | 17 |
| 10.3.2 El expediente informativo | 17 |
| 10.3.3 Consideraciones para el proceso de investigación..... | 18 |
| 10.3.4 Resolución del expediente de acoso laboral..... | 19 |
| 11. Seguimiento y evaluación del protocolo de acoso | 20 |
| ANEXO 1. Fases de actuación del procedimiento formal y tiempos de ejecución | 22 |

| | |
|---|----|
| ANEXO 2. Entrega del protocolo de prevención y actuación ante el acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso laboral..... | 25 |
| ANEXO 4. Nombramiento del Personal Instructor de los casos de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso laboral en STAR TRANS S.A. | 26 |
| ANEXO 5. Informe interno de Acoso | 27 |

1. Identificación

Protocolo de prevención y actuación ante el acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso laboral aplicable a todas las personas vinculadas contractualmente a **STAR TRANS, S.A.** con **CIF A58951310**, en adelante **STAR TRANS**.

Entrada en vigor del Protocolo: 01/05/2023

Versión: V01_05_23

Vigencia indefinida, sin perjuicio de que, en función de las necesidades que se detecten, se puedan modificar o incorporar acciones después de la negociación correspondiente.

2. Declaración de principios y política de la empresa

La adopción del presente protocolo obedece al objetivo de **STAR TRANS** de consolidar un entorno laboral seguro en el que las personas puedan trabajar en un ámbito libre de acoso laboral, así como prevenir, eliminar y resolver cualquier situación de este tipo en las relaciones laborales.

STAR TRANS manifiesta su compromiso firme por alcanzar espacios de trabajos seguros y saludables, fomentando unas relaciones personales basadas en la libertad y el respeto, en el que los conflictos y disputas se resuelvan en el seno de la empresa mediante un diálogo constructivo y respetuoso entre las partes.

Por ello, **STAR TRANS** se compromete a promover, implantar y apoyar todas las acciones recogidas en este documento y alienta a la necesaria implicación de todas las personas, cada una desde su responsabilidad y función en la organización, para lograr este propósito.

La utilización del presente protocolo no impide la utilización paralela o posterior de vías administrativas o judiciales. **STAR TRANS** se compromete explícitamente a no tomar ninguna clase de represalia hacia aquellos trabajadores y trabajadoras que decidan denunciar un caso de acoso por dichas vías, ni así tampoco a activar el presente protocolo de acoso.

Este protocolo ha sido aprobado por la dirección de **STAR TRANS**.



Firma de Dirección

3. Marco legal

Ley 04/2023, 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

Ley 02/2023, de 20 de Febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción

Ley Orgánica 10/2022, de 06 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual

Ley 15/2022, de 12 de Julio, integral para la igualdad de trato y no discriminación

Real Decreto 43/2021, de 26 de enero, por el que se desarrolla el Real Decreto Ley 12/2018, de 7 de septiembre, de seguridad de las redes y sistemas de información

Real Decreto 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

Ley Orgánica 03/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales

Ley Orgánica 03/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres

Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales

“Actualización de las necesidades del sistema”: Mejora de la protección frente al ciberacoso y a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo posibilitados por las TIC. Organización Internacional del Trabajo

4. Objetivos

Los objetivos del presente protocolo se resumen en los siguientes puntos:

- Informar, formar y sensibilizar a todo el personal de **STAR TRANS** en materia de acoso laboral con el objetivo que todos los trabajadores y trabajadoras de la empresa sean capaces de identificar situaciones donde se den comportamientos constitutivos de acoso. Para ello se hace especial hincapié en las definiciones de los diferentes tipos de acoso que pueden darse dentro del contexto laboral: el acoso psicológico o mobbing, el acoso sexual y acoso por razón de sexo y ciberacoso.
- Establecer mecanismos para dar cauce a denuncias, quejas o comunicaciones de aquellas personas que se sientan inmersas en un conflicto que no pueden resolver por sí solas y en el que puedan darse conductas consideradas como acoso laboral.

- Garantizar los derechos de trato justo y la confidencialidad de las personas implicadas ante un caso de acoso laboral.
- Velar por un entorno laboral donde las personas respeten mutuamente su integridad y dignidad, independientemente de origen, orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género

5.Ámbito de aplicación

El presente protocolo se aplicará a cualquier persona de la empresa, sin que el tipo de relación existente con la misma suponga ninguna clase de distinción a tal efecto.

Así mismo, toda persona trabajadora tendrá derecho a denunciar casos de acoso ejercidos por trabajadores de terceras empresas (clientes, subcontratas, proveedores) siempre y cuando se hayan dado en un contexto laboral.

No se considerarán diferencias en función de puesto o categoría.

Este protocolo es aplicable en toda situación cuya naturaleza acontezca en el desarrollo de la actividad laboral, independientemente de que se produzcan dentro de las instalaciones o fuera de ellas. Se incluyen por tanto todas aquellas situaciones que puedan darse:

- a) En el lugar de trabajo, tanto en espacios públicos como privados, en los lugares de descanso y comedores, o en los aseos y vestuarios
- b) En el contexto de teletrabajo o trabajo a distancia
- c) En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo
- d) En el marco de las comunicaciones realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (redes sociales, correo electrónico...) estén o no relacionadas directamente con el trabajo
- e) En el alojamiento proporcionado por el empleador

5.1 El acoso por parte de personas no pertenecientes a la organización

En aquellos casos en los cuales un trabajador/a se haya sentido víctima de acoso por parte de una tercera persona que no forma parte de la organización pero que desarrolla su actividad en vinculación con ésta (como por ejemplo un cliente, un proveedor o un trabajador de una empresa externa) el empleado tendrá pleno derecho a denunciar el caso por la vía informal o formal, mencionando aparte de la vía de la denuncia civil.

Ante la imposibilidad de ejercer medidas disciplinarias ante un caso como el descrito o seguir los pasos de la intervención formal, la dirección de la organización se comprometerá, tras una pre-valoración conjunta con el Personal Instructor, a abordar la situación de manera inmediata y contemplar acciones tales como:

- Comunicar el caso a la empresa del trabajador externo, instando a la misma a tomar las medidas correspondientes para subsanar la situación
- Valorar el traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación del trabajador de **STAR TRANS** siempre previa negociación con éste y con su consentimiento escrito
- Asesorar a la víctima en relación a las vías de denuncia penal, si así lo estimase oportuno

5.2 El acoso por parte de personas sin vínculo laboral

En aquellos casos en los cuales se dé una situación de acoso hacia un trabajador/a por parte de una persona sin ningún vínculo laboral con el empleado/a, como por ejemplo por parte de clientes o en trayectos in itinere o in misión, la víctima podrá comunicarlo a al Personal Instructor de **STAR TRANS**.

El Personal Instructor, en tanto conformado por personal debidamente formado en la identificación y prevención del acoso, ejercerá un papel de apoyo y asesoramiento para con la víctima, instando a iniciar los tramites correspondientes con la autoridad competente.

Será deber del Personal Instructor valorar así mismo si existen medidas que la empresa pueda tomar para solucionar o atenuar la situación.

En todo caso, en casos de acoso por parte de personas sin vínculo laboral, se insta siempre a que se denuncie el caso ante la autoridad competente.

Teléfono único de emergencias: 112

6. Definiciones

El protocolo contempla, dentro de la definición general de acoso laboral, cuatro tipos de acoso:

- Acoso psicológico o mobbing
- Acoso sexual
- Acoso por razón de sexo
- Acoso en el ámbito digital: ciberacoso
- Acoso discriminatorio

6.1 Definición de acoso psicológico o mobbing

Se refiere a conductas de violencia psicológica en el entorno laboral, como amenazas, humillaciones o discriminaciones, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan desde una posición de poder (no necesariamente jerárquico).

Puede considerarse acoso laboral cuando se ejerce esta violencia al menos una vez por semana durante más de seis meses, si bien este plazo ha de interpretarse de forma flexible. Lo importante es la idea de continuidad en la violencia ordenada a un fin determinado: el daño psicológico o moral al trabajador o trabajadora.

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente, podrían ser constitutivas de acoso psicológico o mobbing las conductas que se describen a continuación:

- Los insultos y descalificaciones reprobables sobre el trabajador o su forma de trabajar, en presencia de éste o a sus espaldas
- El trato despectivo y los gestos de menosprecio, vejatorios o humillantes dirigidos al trabajador
- La exclusión injustificada de las reuniones, actividades o tareas que le corresponden al trabajador, excluyéndolo del grupo y dejándolo sin ocupación efectiva
- Las amenazas de agresión o de despido

Ante la interpretabilidad de lo que puede considerarse acoso psicológico y lo que no, **STAR TRANS** manifiesta que no se consideran casos de acoso psicológico situaciones tales como:

- Las discusiones aisladas con jefes o compañeros de trabajo en los que no se ha adoptado ninguna conducta que suponga un abuso de poder o maltrato
- Las críticas fundadas o constructivas sobre el trabajo
- La presión legítima de la empresa para mejorar la productividad
- Las acciones o decisiones empresariales destinadas a colectivos determinados de la organización y no a un trabajador en concreto

Conceptos como tiempo y reiteración son, en todo caso, factores que ayudaran a diferenciar entre una situación normal y aceptable en el contexto laboral, de un caso de acoso psicológico o mobbing.

6.2 Definición de acoso sexual

Constituye acoso sexual cualquier conducta de índole sexual no deseada, como comentarios, gestos o actos, dirigidos o en presencia de alguien, y que atente contra la dignidad de esa persona. En particular, cuando dicha conducta cree un entorno intimidatorio, hostil, degradante u ofensivo, y especialmente cuando consiste en solicitar favores de naturaleza sexual o a cambio de algo.

A diferencia del acoso psicológico o mobbing, en los casos de acoso sexual (así como en los casos de acoso por razón de sexo) no se considera necesario que éste sea reiterativo y prolongado en el tiempo. Un comportamiento constitutivo de acoso sexual podrá considerarse como tal, aunque éste se haya dado de manera aislada y puntual, siempre y cuando la persona objeto del acoso considere que su dignidad ha sido vulnerada.

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente, podrían ser constitutivas de acoso sexual las conductas que se describen a continuación:

- Supuestos de insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para la actividad sexual
- Forzar a la persona asediada a escoger entre someterse a los requerimientos sexuales o perder ciertos beneficios o condiciones de trabajo (chantaje sexual o *acoso quid pro quo*)
- Crear un ambiente intimidatorio, hostil u ofensivo a través de comentarios de naturaleza sexual, bromas, etcétera con insistencia y repetición (acoso ambiental)
- Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria
- Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos, acercamiento físico excesivo e innecesario
- Comentarios insinuantes, indirectas, flirteos ofensivos o comentarios obscenos
- Llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados de índole sexual
- Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, a otra persona sin que ésta lo desee

6.3 Definición de acoso por razón de sexo

La principal diferencia entre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo radica en que el acoso sexual se refiere únicamente al ámbito sexual, mientras que el acoso por razón de sexo abarca situaciones discriminatorias mucho más amplias, sin necesidad de que exista una intención sexual por parte del agresor. En ese sentido, se trata de acoso realizado en función del sexo de una persona con el propósito de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente, podrían ser constitutivos de acoso por razón de sexo las conductas que se describen a continuación:

- Agredir física o verbalmente para mostrar la superioridad de un sexo o género sobre otro
- Ignorar aportaciones, comentarios o acciones (excluir, invisibilizar, no escuchar o no tomar en serio)
- Ridiculizar, utilizar expresiones peyorativas o menospreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de una persona o grupo en particular por pertenecer a un determinado sexo, orientación sexual o identidad de género
- Penalizar a trabajadoras y trabajadores por el ejercicio del derecho al permiso de maternidad o paternidad exigiendo, por ejemplo, la recuperación del mismo mediante la sobreasignación de horarios o tareas añadidas o extraordinarias después de los mismos
- Asignar o pedir a una persona tareas basándose en prejuicios sexistas (por ejemplo, pedir que las mujeres asistentes a una reunión sirvan el café o asignarles sistemáticamente las tareas administrativas y menos visibles)
- Ridiculizar bajas de paternidad o maternidad

6.4 Definición de acoso laboral en el ámbito digital: ciberacoso

Se entiende por ciberacoso o acoso virtual, el uso de las TIC para acosar a una persona, o grupo de personas, mediante ataques personales, divulgación de información privada, íntima o falsa.

A diferencia del acoso psicológico, el factor reiteración no es necesario para determinar si estamos ante un caso de ciberacoso. Las tecnologías de la información, tales como redes sociales, aplicaciones de mensajería instantánea o el correo electrónico, permiten que el reenvío aislado de un archivo digital reverbere en la red hasta dejar una huella prácticamente imborrable. Ante esta falta de trazabilidad, tanto la persona afectada como la empresa se quedan sin ninguna clase de recurso para detener su expansión o determinar su origen.

Es por ello que desde **STAR TRANS** se hace especial hincapié en la necesidad de prevenir, desde el minuto cero, la generación de esta clase de material.

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente, podrían ser constitutivos de ciberacoso las conductas que se describen a continuación:

- Realizar, difundir y/o reenviar fotografías, vídeos o notas de audio de un tercero sin permiso en cualquier medio de comunicación digital (redes sociales, correo electrónico, etcétera)
- La propagación de rumores falsos o conductas socialmente reprochables a través de las TIC
- Suplantar la identidad de otra persona de manera maliciosa con objeto de cometer algún tipo de fraude o acoso
- Dar de alta cuentas de correo de una persona para convertirla en objetivo de spam o contactos desconocidos
- Enviar mensajes ofensivos, amenazantes u hostigadores a la víctima en espacios de internet que frecuenta
- Grabar sin permiso expreso de los participantes reuniones telemáticas

Dependiendo del contenido concreto de la conducta que se dé en cada caso encuadraríamos el ciberacoso en alguna de sus principales manifestaciones, ya descritas: acoso psicológico, acoso sexual o acoso por razón de sexo.

6.5 Definición de acoso por discriminación

La discriminación por diversas razones es uno de los pasos previos que conducen a una situación de acoso. Entre las bases de discriminación identificadas y prohibidas en diversas normas internacionales del trabajo, se cuentan las siguientes:

- Las distinciones basadas en la raza, el color o la ascendencia nacional, que conllevan discriminación contra un grupo étnico o población tribal
- La discriminación por identidad de género, orientación sexual o cualquier otra condición relacionada con la comunidad LGTBIQ+
- La discriminación basada en la diversidad funcional de una persona
- La discriminación religiosa, donde se incluyen las distinciones sobre la base de la expresión de las creencias religiosas o la pertenencia a un grupo religioso

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente, podrían ser constitutivos de acoso discriminatorio las conductas que se describen a continuación:

- Realizar comentarios ofensivos o despectivos sobre cualquiera de condicionantes anteriormente descritos
- Ignorar aportaciones, comentarios o acciones (excluir, invisibilizar, no escuchar o no tomar en serio) por motivo de religión, orientación sexual o diversidad funcional
- En el caso de personas trans, negarse a nombrar a un trabajador/a como quiera o utilizar deliberadamente, por motivo de burla u ofensa, artículos o

pronombres no correspondientes al género con el que la persona se identifique

- Negar el desarrollo de costumbres religiosas, siempre y cuando las mismas no comporten un impacto negativo en los/las compañeros/as y el desarrollo normal del trabajo
- Limitar el desarrollo profesional de una persona con diversidad funcional de manera sistemática, anteponiendo su condición a su potencial y capacidad real y demostrada

7. Responsabilidades del personal que forma parte de la empresa

STAR TRANS tiene la obligación de garantizar el derecho de todo su personal a trabajar en un entorno de trabajo saludable y la obligación de promover condiciones laborales que eviten el acoso laboral de cualquier tipo, estableciendo los procedimientos necesarios para su prevención y sanción.

7.1 Responsabilidades de los trabajadores y trabajadoras

Desde **STAR TRANS** se insta a todos los empleados que en caso de observar que un compañero/a u otra persona esté ejerciendo conductas que parezcan molestas u ofensivas hacia otra, se actúe al respecto.

Algunas de las acciones que como testigos pueden tomarse son:

- Advertir a la persona que está creando la situación de que su comportamiento es inapropiado
- Apoyar a la persona que sufre la situación, recomendándole establecer un diálogo con la persona acosadora para que cese en su comportamiento o instándola a que acuda al personal instructor de los casos de acoso
- Informar a la empresa / solicitar apoyo de la empresa / presentar una queja o una denuncia interna, en tanto que una persona testigo de un caso de acoso tiene también derecho a iniciar un procedimiento de acoso, en este caso como testigo

7.2 Responsabilidades del personal de dirección

Las obligaciones de todo el personal con responsabilidades de dirección son:

- Tratar a todas las personas con respeto y educación, evitando cualquier comportamiento o actitud que pueda ser ofensiva, molesta o discriminatoria
- Garantizar el cumplimiento y seguimiento de las directrices y principios establecidos en el protocolo
- Observar signos de acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso

psicológico

- Animar a las personas a informar de estas situaciones utilizando las vías y procesos establecidos
- Responder adecuadamente a cualquier persona que informe de una queja
- Reportar o investigar seriamente quejas o denuncias
- Hacer seguimiento de la situación después de la queja
- Mantener la confidencialidad de los casos.

8. Medidas preventivas ante el acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso laboral

El presente protocolo es concebido por **STAR TRANS** como herramienta de información y sensibilización para con sus trabajadores en materia de acoso laboral en todas sus variantes. En ese sentido, la empresa se compromete a activar aquellos canales de difusión necesarios para que todos y cada uno de los trabajadores/as de la compañía tengan conocimiento de qué se entiende como una situación de acoso y de cuál es el procedimiento adoptado por la empresa para denunciarlo.

Algunas de las medidas contempladas a nivel preventivo son:

- Manifestar por parte de los órganos directivos el rechazo hacia cualquier clase de comportamiento y actitudes entre el personal constitutivo de acoso laboral
- Difundir el presente protocolo para que cualquier trabajador tenga conocimiento de qué constituye acoso laboral y sepa cómo proceder en caso de sentirse acosado o tener conocimiento de un caso de acoso
- Hacer saber que la difusión de imágenes, vídeos o textos mediante medios digitales que atenten contra la dignidad de terceras personas serán investigados por la empresa con o sin denuncia de la persona afectada
- Incorporar en el plan formativo de la empresa una oferta de dos niveles que dé respuesta a diferentes necesidades:
 1. Formación básica a todos los trabajadores en materia de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso laboral
 2. Formación especializada para los miembros instructores de la empresa para que dispongan de conocimientos referentes a:
 - Acoso laboral
 - Acoso sexual y por razón de sexo
 - Riesgos psicosociales
 - Igualdad de género
- Evaluar periódicamente los riesgos psicosociales para, entre otros, identificar posibles ambientes de acoso sexual ocultos

9. Garantías de confidencialidad

Las quejas, denuncias e investigaciones se tratarán de manera absolutamente confidencial, teniendo en cuenta que pueden afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

Para asegurar la confidencialidad del proceso la empresa ejecutará las siguientes medidas:

- Habilitar una dirección de correo electrónico específica donde recibir las denuncias de acoso. Solo tendrán acceso a dicha cuenta el Personal Instructor.
- En el Informe Final redactado por el Personal Instructor a presentar a Dirección, el personal implicado en el suceso (víctima, testigos, denunciante, persona presuntamente acosadora) será nombrado mediante códigos o nombres ficticios que impidan su identificación

10. Procedimiento de intervención

10.1 La Persona Instructora de los casos de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso laboral

La empresa designará a una persona instructora responsable de recibir, tramitar e investigar cualquier queja o denuncia que se reciba en materia de acoso laboral. Preferiblemente se tratará de personal de departamentos en los que la gestión de personas sea el trabajo habitual.

Es necesario destacar a efectos del presente protocolo que, para asegurar la imparcialidad del proceso de denuncia, en caso de que la persona instructora principal tenga algún tipo de relación con la víctima o denunciado (consanguinidad, amistad íntima o enemistad manifiesta, etcétera) deberá abstenerse de actuar y comunicarlo a la empresa para ser sustituida. Si no lo hiciese, las personas afectadas por el procedimiento podrán pedir su recusación.

Las competencias/responsabilidades de la Persona Instructora son:

- Realizar la investigación de los supuestos de acoso que se planteen, recopilando cuantas pruebas de carácter documental o entrevistas sean necesarias
- Velar por la confidencialidad del proceso y las personas involucradas
- Preparar un informe detallado en el que se contenga la correspondiente propuesta de medidas a adoptar
- Remitir dicho informe a dirección en un plazo máximo de 30 días, salvo que la investigación de los hechos aconseje alargar el plazo por el tiempo necesario. En todo caso, se aplicará el principio de celeridad para su resolución

- Dar seguimiento periódicamente a cada comunicación de un posible caso detectado, anexando a cada informe las acciones emprendidas
- Recibir formación especializada en materia de acoso laboral en las condiciones establecidas en el apartado referente a medidas preventivas del presente protocolo

La empresa informará a todos los trabajadores y trabajadoras de quiénes son las personas instructoras, ya sea a través de los representantes de los trabajadores si los hubiese, mediante circulares por correo electrónico, información en tabloneros de anuncios o cualquier otra vía de comunicación existente entre empresa y trabajadores.

En caso que ninguna de las personas instructoras designadas pueda acometer las competencias/responsabilidades asignadas (por baja o ausencia, falta subjetiva de capacitación, conflictos de intereses), se comunicará el caso al técnico/a asignado de RISK XXI para estudiar alternativas.

10.2 Procedimiento de intervención informal

Se establecen dos vías de intervención ante un caso de acoso laboral: la **intervención informal** y la **intervención formal**.

La **intervención informal** propone varias opciones de actuación, las cuales se enumeran a continuación:

10.2.1 Acción directa: dirigirse directamente al autor de los hechos

En primer lugar, tratar de resolver la situación hablando directamente con la persona que está provocando la situación, dejando claro el rechazo sobre las situaciones y actitudes que se consideran ofensivas. Puede hacerlo verbalmente o, si le resulta difícil, hacérselo saber por escrito.

Si decide escribir el documento, se recomienda incluir:

- Una descripción de los hechos (incluyendo detalles, fechas y descripción del comportamiento ofensivo)
- Una descripción de los sentimientos causados por esta situación o comportamiento
- La petición específica de que este comportamiento no se repita
- La fecha y la firma
- Se deberá guardar una copia

El hecho de realizar una comunicación directa no significa en ningún caso que no pueda presentar una denuncia o iniciar un procedimiento de intervención formal.

10.2.2 Mediación informal por parte del Personal Instructor

En el caso que, por cualquier razón, sea difícil o imposible para la persona acosada comunicarse directamente con la persona que le está molestando o si, a pesar de haber hablado con ella, persiste el mismo comportamiento, es muy importante que comunique los hechos lo antes posible a alguna de las personas designadas como Personal Instructor, las cuales disponen de la formación y aptitudes necesarias para apoyarle.

La persona instructora asesorará a la presunta víctima y realizará una pre-valoración de la situación. Teniendo en cuenta la gravedad de los hechos, la persona instructora podrá ejercer como un tercero en la mediación informal entre las partes involucradas, tomando acciones tales como:

- Ayudar a comunicarse con la persona que le está creando la situación, por ejemplo, asesorándole en la redacción de un correo electrónico
- Dirigirse a esta persona en su nombre, dándole a conocer que su comportamiento es perturbador y contrario a las reglas de la empresa e informándole de las consecuencias de continuar con esta actitud
- Informar de que, aunque la conversación es informal y confidencial, se llevará a cabo un seguimiento de la situación

Este proceso debe valorarse solo en aquellos casos en los que la gravedad de las acciones no se consideren motivo de activación del proceso formal. En caso que la situación justifique el inicio de un procedimiento formal (por su gravedad, efectos en la víctima o reiteración) se instará siempre a la presunta víctima a iniciarlo, informándole sobre los pasos a seguir y los periodos de resolución que lo componen.

10.3 Procedimiento de intervención formal

Se ofrecen dos canales formales para hacer llegar el formulario de denuncia a la Personal Instructor:

1. Por correo electrónico a la cuenta de correo electrónico:
canaletico@startranssa.com
2. En papel, por medio de sobre cerrado, a la atención de una de las Personas Instructoras a elección del denunciante

10.3.1 Recepción de la denuncia y tramitación

Recibida la denuncia y analizado preliminarmente el caso, se activará el procedimiento de acoso laboral en un periodo máximo de 5 días laborables. A partir de la magnitud de lo descrito en la denuncia, podrá plantearse a Dirección el establecimiento de medidas cautelares.

Alternativamente a la comunicación formal del caso, la persona instructora podrá recibir la denuncia o queja por vía oral, sin necesidad de recibir un documento de denuncia. La persona instructora asesorará al denunciante y le informará sobre la necesidad de iniciar el proceso formal mediante denuncia escrita.

En caso que existan indicios evidentes de acoso laboral pero la persona denunciante no desee iniciar el procedimiento formal, deberá respetarse dicha decisión. Así y todo, el personal instructor contabilizará el caso por su valor estadístico, si bien sin ninguna clase de dato que permita identificar al denunciante o denunciado.

10.3.2 El expediente informativo

Tras la recepción del formulario de denuncia, el Personal Instructor realizará una investigación rápida.

Durante la investigación se dará primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada y los testimonios, si los hubiese. Todas las partes podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, sea o no representante legal y/o sindical de las personas trabajadoras, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

Finalizada la investigación, la el Personal Instructor elaborará un informe en el que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso y de qué clase.

El informe contará, al menos, con la siguiente información:

- Relación de todas las personas que hayan participado en el proceso, identificadas mediante código
- Antecedentes del caso: desarrollo del conflicto, resumiendo los hechos principales y las circunstancias, incluyendo la denuncia y las actuaciones de todas las fases. Cuando se hayan realizado entrevistas a testigos, y con el fin de garantizar la confidencialidad, el resumen de esta actuación

no ha de indicar quién hace la manifestación, sino solo si se constata o no la realidad de los hechos investigados

- Valoración del caso i medidas correctoras, reparadoras y/o disciplinarias

A modo orientativo y no excluyente, los puntos a tener en cuenta para redactar las conclusiones incluirán:

- Existencia de persistencia y repetición
- Tiempo de exposición del acoso
- Escalada de las conductas
- Desequilibrio de poder (formal o informal)
- Intencionalidad

Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en las conclusiones del informe, el Personal Instructor instará a la empresa a adoptar las medidas sancionadoras oportunas.

Si de la prueba practicada no se apreciasen indicios de acoso, hará constar en el informe que de la prueba expresamente practicada no cabe apreciar la concurrencia de acoso laboral.

El proceso de investigación y su valoración final no se demorará más allá de los 30 días laborables.

10.3.3 Consideraciones para el proceso de investigación

- Se deberá dar trámite de audiencia a todas las personas implicadas
- Todas las personas implicadas tienen derecho a ser asistidas por representantes o asesores/as y a ser acompañadas en las entrevistas por una persona de su confianza
- Cualquier persona puede negarse a declarar pero, en todo caso, hay que recordar que es responsabilidad de todo el personal de **STAR TRANS** denunciar y actuar ante situaciones de acoso
- El material probatorio tendrá tratamiento de información reservada
- Se realizará acta de cada reunión, en la que se identifique a las personas asistentes
- Se realizará comparecencia firmada después de cada entrevista, firmada de conformidad o no conformidad
- La persona acusada tiene derecho a recibir información de la evolución de la tramitación y que se le notifiquen las medidas cautelares y sancionadoras que se le pueden aplicar
- Si una persona denuncia acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual, de identidad o de expresión de género y aporta indicios fundamentados, corresponde a la parte denunciada demostrar que no ha realizado conductas ni ha cometido actos que puedan ser tipificados como acoso, siguiendo el principio de inversión de la carga probatoria

- El Personal Instructor podrá contar con el asesoramiento o intervención de un profesional o servicio externo, que aportará un informe aproximado que quedará en custodia de **STAR TRANS** con carácter confidencial

10.3.4 Resolución del expediente de acoso laboral

La dirección de **STAR TRANS**, una vez recibidas las conclusiones del Personal Instructor, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 15 días laborables, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y al Personal Instructor.

Así mismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también al técnico asignado de RISK XXI.

A la vista del informe de conclusiones elaborado por el Personal Instructor, la dirección de **STAR TRANS** procederá a:

- a) archivar las actuaciones, levantando acta al respecto
- b) adoptar cuantas medidas disciplinarias estime oportunas

Entre las sanciones a considerar para aplicar a la persona agresora se tendrán en cuenta las siguientes:

1. el traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación
2. la suspensión de empleo y sueldo
3. la limitación temporal para ascender
4. el despido disciplinario

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la dirección de la empresa mantendrá un deber activo de vigilancia respecto esa persona trabajadora cuando se reincorpore (si es una suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo en caso de un cambio de ubicación. Pero siempre y en todo caso, el cumplimiento de erradicar el acoso no finalizará con la mera adopción de la medida del cambio de puesto o con la suspensión, siendo necesaria su posterior vigilancia y control por parte de la empresa.

11. Seguimiento y evaluación del protocolo de acoso

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a 30 días naturales, el Personal Instructor vendrá obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas.

Como medida de mejora continua de los procedimientos y efectividad del presente protocolo, los agentes responsables de la aprobación del mismo se reunirán de manera anual para valorar los siguientes puntos:

- Número de personas que han hecho una comunicación en el marco del protocolo
- Evolución, en síntesis, de los casos: tipología de los supuestos valorados tanto en vía formal como informal, medidas desarrolladas y conclusiones sobre el seguimiento llevado a cabo
- Medidas preventivas que se han llevado a cabo en la empresa durante el último año (sensibilización, formaciones, evaluaciones psicosociales)