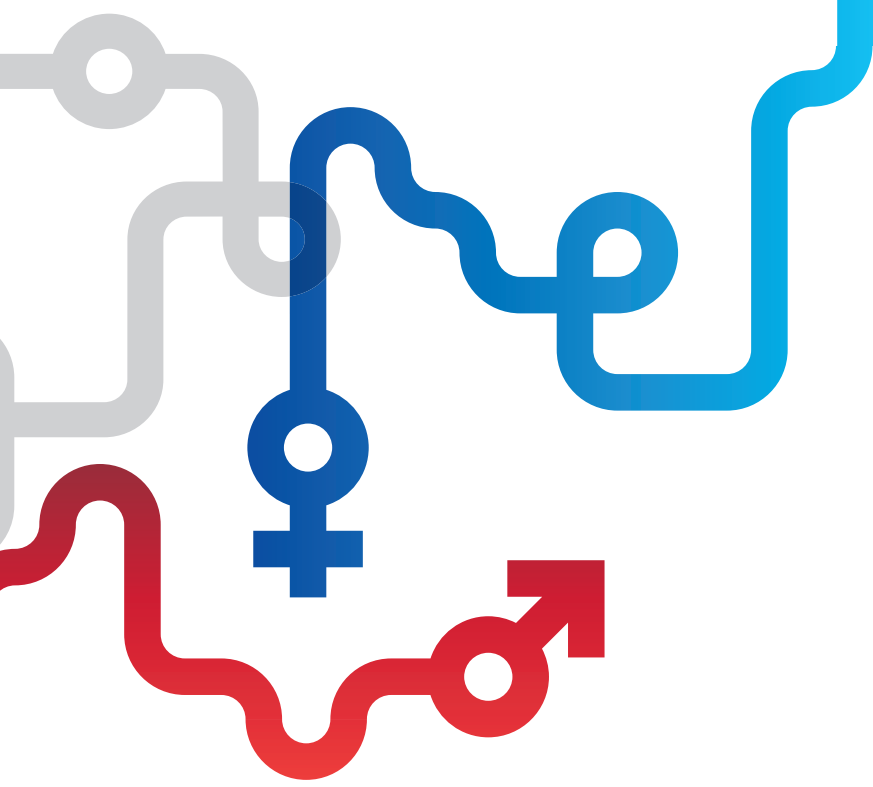


# PROTOCOLO PARA PREVENIR EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

euskotren 





# PROTOCOLO PARA PREVENIR EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

<b>1.</b>		
<b>Declaración de principios</b> .....		<b>4</b>
<b>2.</b>		
<b>Objeto</b> .....		<b>6</b>
<b>3.</b>		
<b>Alcance</b> .....		<b>7</b>
<b>4.</b>		
<b>Definiciones</b> .....		<b>8</b>
<b>5.</b>		
<b>Procedimiento de actuación</b> .....		<b>12</b>
5.1 Procedimiento Informal.....		12
5.2 Procedimiento formal disciplinario .....		15
<b>6.</b>		
<b>Implantación y difusión del protocolo</b> .....		<b>17</b>
<b>7.</b>		
<b>Evaluación y seguimiento</b> .....		<b>18</b>

# 1 DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

## “Toda persona tiene derecho a recibir un trato cortés, respetuoso y digno”

En virtud de este derecho, Euskotren considera que el acoso sexual supone la vulneración de varios derechos fundamentales: el derecho a la libertad sexual, a la dignidad, a la intimidad, el derecho a trabajar en un ambiente sano y seguro y, por supuesto, a la no discriminación por razón de sexo.

Euskotren considera que los comportamientos que puedan entrañar acoso sexual y acoso por razón de sexo son perjudiciales, no solamente para las personas directamente afectadas, sino también para el entorno global de la empresa.

Euskotren se plantea, como objetivo prioritario, luchar contra este tipo de acoso con el fin de avanzar hacia condiciones laborales respetuosas con la dignidad personal de quienes formamos parte de esta empresa

Desde estas premisas, Euskotren promueve una política para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y se compromete a no permitir ni tolerar conductas que supongan acoso de cualquiera de estos tipos.

Todo el personal de Euskotren tiene la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que resulte inaceptable e indeseable el acoso sexual o el acoso por razón de sexo, y en concreto, los mandos tienen la obligación de garantizar, con los medios a su alcance, que no se produzca acoso de ninguna clase.

El hecho de que la persona objeto de acoso rechace o se someta al mismo, no condiciona que el hecho constituya, en sí mismo, acoso sexual, y a pesar de que este acoso haya podido producirse en un único incidente.



Toda persona que considere que ha sido objeto de acoso sexual o acoso por razón de sexo, tiene derecho a presentar queja internamente, y ello sin menoscabo de las acciones penales o civiles que la persona acosada pueda ejercitar externamente a la organización.

Euskotren se compromete a proteger especialmente a la persona que ha sido víctima de cualquiera de las situaciones mencionadas, interviniendo para impedir la continuidad de las presuntas situaciones de acoso y estableciendo, a este efecto, las medidas cautelares necesarias para llevar a cabo dicha protección en cuanto a su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación, atendiendo especialmente a las circunstancias laborales que rodeen a la presunta persona agredida, sin perjuicio de guardar la confidencialidad y sigilo profesional y de no vulnerar la presunción de inocencia del presunto sujeto agresor.

**Euskotren se compromete a proteger especialmente a la persona que ha sido víctima de cualquiera de las situaciones mencionadas**



## 2 OBJETO

El objeto de este protocolo es establecer un procedimiento de actuación a seguir cuando se den conductas que puedan suponer acoso sexual y/o acoso por razón de sexo en el ámbito de la organización de Euskotren.

Como objetivos específicos se pretende con el desarrollo del protocolo:

---

### A- Prevenir los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo:

Informando al conjunto de la organización de los principios recogidos en el presente protocolo.

Fomentando y garantizando el respeto, la consideración y el trato justo entre todo el personal de la Empresa.

---

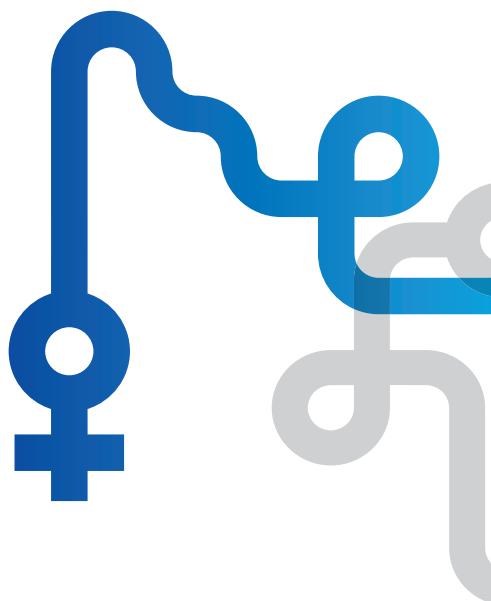
### B- Gestionar los conflictos.

Pese a las medidas preventivas adoptadas, habrá determinadas situaciones en que el acoso de cualquier tipo se manifieste en nuestra organización. En ese momento se pondrán en marcha todas las acciones necesarias para identificarlo y actuar lo más rápido posible, conforme al plan previamente establecido, es decir, actuar a tiempo, antes de que se produzca un grave deterioro físico y/o psíquico de la persona víctima del acoso.

### 3 ALCANCE

Este procedimiento será de aplicación para todo el personal de Euskotren, independientemente del cargo que ocupe, que se encuentren ante una situación de acoso, bien sexual o bien por razón de sexo, en el ámbito del desarrollo de su trabajo. Así mismo, se tratarán de arbitrar las medidas para que las empresas contratantes con Euskotren lo apliquen al personal afecto a contrataciones o subcontratas y/o puesto a disposición por las ETTs y a aquellas personas trabajadoras autónomas relacionadas por medio de su trabajo con Euskotren, en la medida que sea posible y con las adaptaciones que se consideren necesarias.

Euskotren se compromete a aplicar los mecanismos adecuados y desarrollar las actuaciones precisas que conduzcan a la aplicación efectiva, a todo el personal que forma la empresa, de los principios, criterios, procedimientos, garantías y efectos que en este texto se desarrollan.



# 4 DEFINICIONES

## Acoso Sexual:

“Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley 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”. **Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, Artículo 7.1.**

Según el **Parlamento Europeo**, el acoso sexual es la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual que tenga por objeto o efecto atentar contra la dignidad de una persona y, en particular, contra su libertad sexual.

La **Comisión Europea** lo define como el sometimiento al trabajador a comportamientos físicos o verbales de naturaleza sexual no deseados.

“Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley 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”.

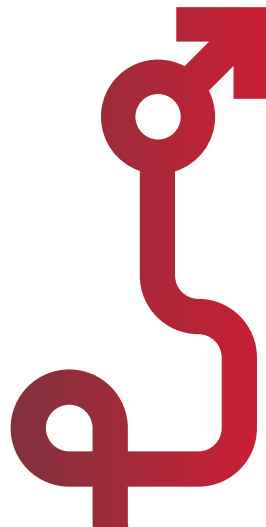


## Acoso por razón de sexo:

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. **Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, Artículo 7.2.**

“El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considera también acto de discriminación por razón de sexo”. **Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, Artículo 7.4.** Ambos tipos de conducta (acoso sexual y/o acoso por razón de sexo) constituyen una muestra de vulneraciones del principio de igualdad, la diferencia entre ambas radica en que, mientras la primera se circunscribe al ámbito de lo sexual, el acoso por razón de sexo supone un tipo de situaciones laborales discriminatorias mucho más amplias, sin tener por qué existir intencionalidad sexual por parte de la persona agresora. Lo que es evidente es que en ambos casos se produce una degradación del ambiente de trabajo, con repercusiones negativas tanto sobre las personas trabajadoras como sobre la propia organización.

“El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considera también acto de discriminación por razón de sexo”.



## Tipología del Acoso Sexual:

Desde la tradición jurídica y tal como establece la Directiva 2002/73/CE se han venido clasificando las conductas de acoso sexual en dos tipos:

---

**Chantaje Sexual:** El producido por un superior jerárquico o personas cuyas decisiones puedan tener efectos sobre el empleo y las condiciones de trabajo de la persona acosada. El chantaje sexual puede ser a su vez:

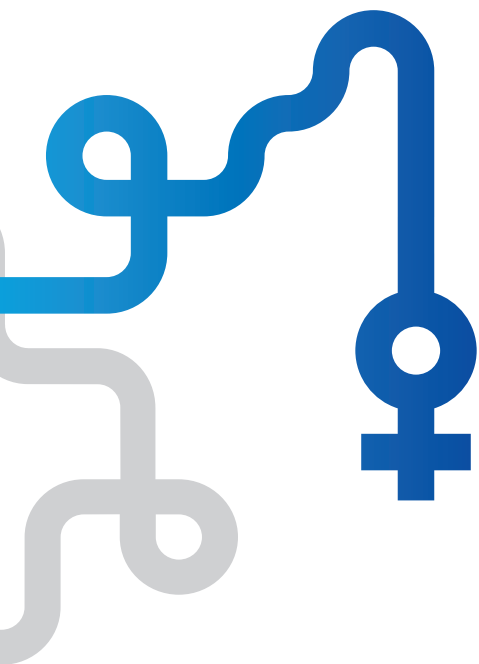
**Chantaje Sexual Explícito:** Cuando existe una proposición directa y expresada de solicitud sexual o coacción física para ello.

**Chantaje Sexual implícito:** Cuando la persona trabajadora no ha sido requerida sexualmente, pero otras personas en circunstancias profesionales similares, mejoran su categoría o salario por aceptar condiciones de un chantaje sexual, lo que incita implícitamente a su aceptación.

---

**Acoso Ambiental:** Aquella conducta que crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma.

Las consecuencias de este tipo de acoso son menos directas, lo determinante es el mantenimiento de un comportamiento o actitud de naturaleza sexual de cualquier clase que produce un entorno de trabajo negativo para la persona trabajadora, creando un ambiente ofensivo, humillante, intimidatorio u hostil, que acaba por interferir en su rendimiento habitual. Lo afectado negativamente aquí es el propio entorno laboral, entendido como condición de trabajo en si mismo.



## Indemnidad frente a Represalias:

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres. **Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, Artículo 7.2.**

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, se considerarán constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo las siguientes conductas:

1. Observaciones sugerentes, chistes o comentarios de carácter sexual sobre la apariencia, condición sexual o estilo de vida del personal de la empresa. Bromas o proposiciones sexualmente explícitas que afecten a la integridad e indemnidad sexual.
  2. Preguntas o insinuaciones acerca de la vida privada de una persona amparada por este acuerdo que afecten a la integridad y privacidad sexual.
  3. Llamadas telefónicas, cartas, chats, mensajes de correo electrónico, etc. de carácter sexual.
  4. La exposición o exhibición de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de internet de contenido sexualmente explícito, no consentidas y que afecten a la integridad e indemnidad sexual.
  5. Peticiones de favores sexuales, incluyendo todas aquellas insinuaciones o actitudes que asocien la mejora de las condiciones de trabajo o la estabilidad en el empleo de la persona a la aceptación o denegación de estos favores.
  6. Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación del personal por razón de su sexo.
  7. El contacto físico deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo e innecesario.
  8. Toda agresión sexual.
- Etc.



# 5 PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

Se establece un procedimiento especial que deberán seguir aquellas personas que consideren que han sido objeto de acoso sexual o acoso por razón de sexo para presentar su denuncia, el cual será **Confidencial y Urgente**. La persona supuestamente agredida deberá ponerlo en conocimiento de la instancia correspondiente, por medio de cualquiera de los métodos que se indican a continuación, sin perjuicio de la utilización paralela o posterior por parte de la víctima de vías administrativas o judiciales.

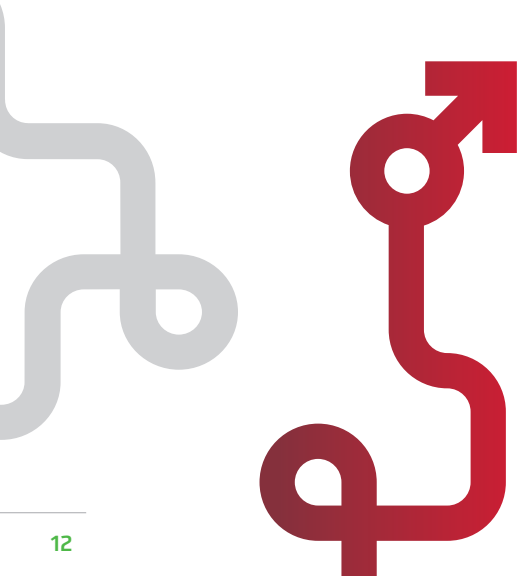
## 5.1 PROCEDIMIENTO INFORMAL

La comunicación del supuesto suceso de acoso sexual o por razón de sexo, la realizará la supuesta víctima al Director de RR.HH. o a la Asesoría Confidencial, cuya figura se describe más adelante. Esta comunicación deberá realizarse de forma escrita, bien a través del formato utilizado para este fin o por medio de cualquier otro sistema (comunicación interna, vía mail, etc.) que se considere oportuno.

Así mismo, esta comunicación se puede realizar a través de un Sindicato o por medio de una tercera persona de confianza de la supuesta víctima que lleva a cabo dicha denuncia, recordando que siempre debe realizarse esta comunicación de forma escrita.

De forma urgente el Director de RR.HH. dará traslado del asunto a la Asesoría Confidencial. Si la denuncia la recibe la Asesoría Confidencial informará a su vez al Director de RR.HH. Una vez que cualquiera de estas personas tengan conocimiento de la existencia de este posible caso de acoso sexual o por razón de sexo, se informará de ello al Servicio Médico y al área de Psicología del Trabajo para que contacten con la presunta víctima, de cara a intervenir para evitar los efectos físicos y/o psíquicos que este acoso ha podido conllevar.

Al comienzo del procedimiento se asignará un código numérico a las partes, cuya recep-



ción deberán firmar, como garantía de intimidad y confidencialidad.

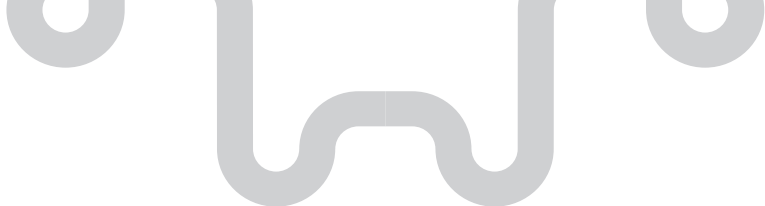
Se denomina Asesoría Confidencial al órgano colegiado que estará compuesto por la persona responsable de Asesoría Jurídica, la persona responsable de Psicología del área de Prevención y de aquella persona responsable del área de Igualdad de la empresa, cuya función será, dentro de este procedimiento informal, entrevistarse con la persona afectada, conducir todo el procedimiento de actuación, pudiendo tener reuniones con la presunta persona agresora y/o con ambas partes, reclamar la intervención, si así lo estima necesario, de algún experto externo en la materia, etc. todo ello con la finalidad de conseguir la interrupción de las presuntas situaciones de acoso sexual y alcanzar una solución aceptada por ambas partes. En sus comparecencias ante la Asesoría Confidencial toda persona afectada por esta situación de acoso (bien como denunciante o como denunciado o denunciada) podrá acudir asistido por un representante legal de los/as Trabajadores/as, si así lo estima necesario, o de una persona de su confianza, las cuales se limitarán a acompañar, guiar y/o asistir a lo largo del procedimiento a la persona afectada por el acoso.

Si se diese la situación que la Asesoría Confidencial tuviera una relación manifiesta de amistad o enemistad con alguna de las partes, se procederá a su reemplazo puntual para esta investigación en concreto, y

se sustituirá por otra persona que no tenga ninguna relación constatada con ninguna de las partes en conflicto. Esta persona sustituta designada, se determinará en función de su formación en estas cuestiones, así como su capacidad para llevar a cabo una investigación de este tipo.

### **Las Funciones de esta Asesoría Confidencial son las siguientes:**

- Recepción de la denuncia y protección de la confidencialidad del procedimiento: asignación de códigos numéricos a las partes afectadas.
- La Asesoría Confidencial (aunque se parte siempre de la credibilidad de la denuncia) buscará indicios que confirmen la veracidad de la misma.
- Recabar información y reunirse con las partes en conflicto.
- Realizar las investigaciones pertinentes.
- Recomendar y gestionar ante el Director de RR.HH. las medidas cautelares que se precisen.
- Elaborar un informe con las conclusiones de la investigación.
- Velar por las garantías del protocolo de actuación.



En un plazo máximo de 7 días hábiles, ampliables a 3 días hábiles más en casos excepcionales y de imperiosa necesidad, la Asesoría Confidencial dará por finalizado el procedimiento, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento de mediación y, en su caso, proponiendo las actuaciones que estimen convenientes. Durante el procedimiento se debe lograr la protección de la víctima y de la persona denunciante, en cuanto a su seguridad y salud, interviniendo para impedir la continuidad de las presuntas situaciones de acoso y proponiendo, a este efecto, las medidas cautelares necesarias, teniendo en cuenta siempre las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación y atendiendo especialmente a las circunstancias laborales que rodeen a la víctima. Estas medidas cautelares serán adoptadas por la Dirección de la Empresa. También, comunicará de forma confidencial la situación a la persona Responsable de Políticas de Género de la entidad para que ésta, en su caso, adopte medidas cautelares como, si fuera necesario el alejamiento inmediato de las personas implicadas en la situación de acoso, con el objetivo de impedir que la situación lesiva para la salud en integridad de la víctima continúe produciéndose. Estas medidas, en ningún caso podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en las condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas.

Si la persona que ha realizado la denuncia no queda satisfecha con la solución propuesta o ésta es incumplida por la persona agresora o no aceptada por la misma, podrá solicitar la apertura del tratamiento disciplinario correspondiente y, en cualquiera de los casos, puede seguir el cauce judicial o administrativo, si así lo cree preciso.

La Empresa velará, de forma especial, para garantizar que en el ámbito de la organización no se produzcan represalias contra las personas que denuncien o sean denunciadas, ni tampoco contra las que atestigüen, colaboren o participen de alguna forma en las investigaciones del presunto acoso sexual o por razón de sexo, adoptando las medidas disciplinarias correspondientes.

De todas las actuaciones, así como de las conclusiones y recomendaciones para evitar situaciones similares en el futuro, quedará constancia escrita, debiendo ser firmada, al menos, por la persona que denuncia y por la Asesoría Confidencial y, en su caso, si hubiese acuerdo entre las partes implicadas, se realizará la firma de los tres actores presentes en todo el procedimiento, y siempre utilizando el código asignado al inicio del proceso a cada una de las partes.

Todo el procedimiento será **Urgente y Confidencial**, protegiendo en todo momento la intimidad y dignidad de las personas afectadas, y el archivo de las actuaciones será custodiado por el Director de Recursos Humanos, teniendo acceso a él, únicamente, la Asesoría Confidencial. Todas las partes que intervienen en este proceso, firmarán un do-

cumento que les obligue a guardar confidencialidad y reserva absoluta sobre cualquier aspecto referente a esta cuestión, siendo motivo de apertura de expediente si se incumple este compromiso, ya que se está poniendo en peligro la intimidad y dignidad de las personas implicadas en el mismo.

En todo este proceso, la persona que ha sufrido el acoso, tendrá el apoyo del Servicio Médico y del área de Psicología del Trabajo.

## 5.2 PROCEDIMIENTO FORMAL DISCIPLINARIO

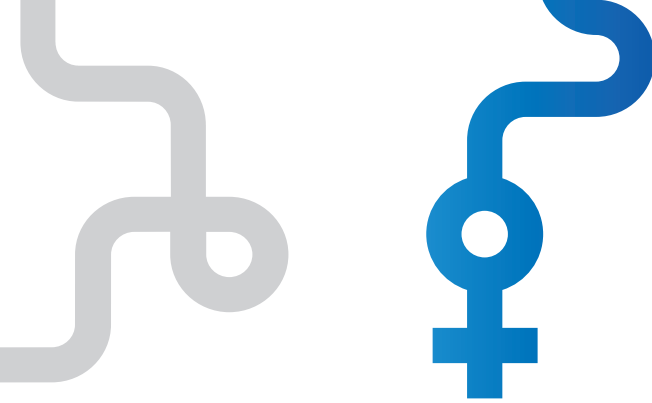
En algunos casos, por el tipo de relación laboral entre ambas partes, por tratarse de un acontecimiento suficientemente grave o por haber finalizado sin éxito el Procedimiento Informal, se procederá a la apertura del correspondiente disciplinario para analizar si los hechos son susceptibles de ser considerados falta laboral y actuar en consecuencia.

El procedimiento se iniciará mediante la puesta en conocimiento del Instructor de Expedientes de los hechos ocurridos, por parte de la Asesoría Confidencial, de la Dirección de RR.HH. o de cualquier otra persona responsable que haya tenido conocimiento de los mismos.

El expediente se tramitará de acuerdo con lo dispuesto en la normativa sancionadora de Euskotren, sin perjuicio del derecho que asiste a las personas a denunciar ante la Inspección de Trabajo, por medio de la vía civil, laboral o a querrellarse en la vía penal, con la finalidad de dilucidar las eventuales responsabilidades 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 respe-





to, tanto a la persona que ha presentado la denuncia como a la persona denunciada, la cual tendrá en todo momento el beneficio de la presunta inocencia.

El Instructor de Expedientes podrá utilizar los medios que estime conveniente para esclarecer los hechos denunciados (testigos, entrevistas con los interesados, periciales, etc.) manteniendo siempre la confidencialidad en todas sus actuaciones.

En aquellos casos en los que la persona denunciante y la denunciada compartan espacios de trabajo o tengan una relación jerárquica de trabajo, se establecerán medidas cautelares para prevenir el agravamiento de la situación, las cuales serán adoptadas por la Dirección de Euskotren. Siempre que sea posible, se establecerá el desplazamiento de una de las dos personas a otra residencia o puesto de trabajo de forma provisional mientras se esclarecen los hechos, dando prioridad a la víctima para elegir si quiere ser la desplazada o prefiere mantenerse en su puesto.

Se garantizará que no se produzcan represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan o critiquen cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismas o frente a terceras. La adopción de medidas que supongan un tratamiento

desfavorable de alguno de los sujetos señalados (personas denunciantes, testigos, o coadyuvantes) serán sancionadas de acuerdo con el régimen disciplinario regulado dentro de la normativa de Euskotren.

No obstante lo anterior, las denuncias, alegaciones o declaraciones, que se demuestren como intencionadamente fraudulentas y dolosas, y realizadas con el objetivo de causar un mal injustificado a la persona denunciada, serán sancionadas sin perjuicio de las restantes acciones que en derecho pudiesen corresponder.

Si se hubieran producido represalias o existido perjuicio para la víctima durante el acoso, ésta será restituida en las condiciones en que se encontraba antes del mismo.

Si el Instructor de Expedientes no fuera capaz de acumular las pruebas necesarias para acreditar los hechos, pero existieran indicios suficientes de que la denuncia puede ser fundada, la persona denunciante no podrá ser obligada a trabajar contra su voluntad con la persona denunciada y la dirección de la empresa estará obligada a facilitar el cambio de puesto de trabajo a la persona denunciante.



## 6 IMPLANTACIÓN Y DIFUSIÓN DEL PROTOCOLO

### TIPIFICACIÓN DE FALTAS

A través de la negociación colectiva, y para su inclusión en el convenio colectivo, Euskotren detallará y clasificará de acuerdo con su gravedad las actuaciones susceptibles de constituir falta en relación con esta materia, siguiendo para ello la propuesta de protocolo para combatir el acoso sexual y sexista en el trabajo para empresas de más de cincuenta trabajadores desarrollada por Emakunde”.

Con el objeto de prevenir y evitar los comportamientos de acoso dentro del ámbito de Euskotren, la Empresa se asegurará de que todo el personal conozca la existencia del mismo.

Euskotren divulgará la existencia del presente Protocolo entre toda la plantilla, publicando su contenido a través de los medios de comunicación internos que posee y haciendo constar en el mismo el nombre y la dirección de contacto de la Asesoría Confidencial. Así mismo este protocolo quedará permanentemente a disposición de quien lo pueda querer consultar, tanto en el Ciclo Documental como en la Intranet de la empresa.

Se facilitará información acerca del presente Protocolo a toda la plantilla que forman el colectivo de Euskotren.

La Empresa promoverá las acciones que se estimen convenientes (formación, jornadas, charlas, elaboración de material informativo, etc.) para el cumplimiento de los fines de este protocolo.

## 7 EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Euskotren procurará por todos los medios posibles que, tanto la clientela como las entidades proveedoras, conozcan la política de la Empresa en esta materia.

A fin de mejorar la prevención de riesgos laborales, cualquier conclusión de estudios de riesgos psicosociales u otros que se lleven a cabo por el Servicio de Prevención y Salud Laboral, así como aquellos que se realicen por otros departamentos y puedan influir de alguna manera en este texto, se tendrán en cuenta de cara a las posibles modificaciones o adaptaciones que pudieran conllevar en el presente Protocolo.

La Asesoría Confidencial llevará el control de las denuncias presentadas y de la resolución de los expedientes con el objetivo de realizar un informe de seguimiento sobre la aplicación del presente protocolo. Este informe se presentará a la Dirección, a los órganos de representación unitaria y sindical y a los órganos de representación en materia de prevención de riesgos laborales.

Cada dos años, se presentará un informe a Emakunde con el objetivo de que este organismo pueda realizar un informe general sobre aplicación de procedimientos de prevención de la violencia en el empleo en Euskadi. Emakunde a su vez informará de su contenido a la Dirección de Atención a Víctimas de Violencia de Género.



