

	<b>TITULO DEL DOCUMENTO</b>		
	<b>PROTOCOLO ACOSO SEXUAL</b>		
Fecha última revisión	Código	Revisado por	Aprobado por
24/07/2020	PC	 Calidad	 Dirección
Copia ubicada en	Revisión		
Oficina	00		
Responsable custodia	Total páginas		
Calidad	10		

### Compromiso de la Dirección

TAIS S.L. procura un entorno de trabajo productivo, seguro y respetuoso para todas las personas.

Todos los trabajadores de TAIS S.L. tienen derecho a que se respete su dignidad y así mismo tienen la obligación de tratar a las personas con las cuales se relacionan por motivos laborales de igual modo.

Para conseguir este propósito:

TAIS S.L. requiere de cada una de las personas que conforman su organización, y especialmente de aquellas con autoridad sobre otras, que asuman sus responsabilidades:

- Evitando aquellas acciones, comportamientos o actitudes de naturaleza sexual, con connotaciones sexuales, o que se realizan por razón del sexo de una persona, que son o puedan ser ofensivas, humillantes, degradantes, molestas, hostiles o intimidatorios para alguien.
- Actuando de manera adecuada delante de estos comportamientos o situaciones, de acuerdo con el protocolo establecido.

TAIS S.L. se compromete a:

- Difundir un protocolo de acoso sexual laboral y por razón de sexo y facilitar oportunidades de información y sensibilización para todos los integrantes de la organización.
- Prestar apoyo y asistencia específica a las personas que puedan sufrir este tipo de situaciones.



	<b>TITULO DEL DOCUMENTO</b>		
	<b>PROTOCOLO ACOSO SEXUAL</b>		
Fecha última revisión	Código	Revisado por	Aprobado por
24/07/2020	PC	 Calidad	 Dirección
Copia ubicada en	Revisión		
Oficina	00		
Responsable custodia	Total páginas		
Calidad	10		

- Articular y dar a conocer las diferentes vías de resolución de este tipo de situaciones dentro de la empresa.
- Garantizar que todas las quejas y denuncias se tratarán de forma rigurosa y se tramitarán de manera justa, con celeridad y confidencialidad.
- Garantizar que no se llevarán a cabo represalias contra la persona que se considera acosada, que presente queja o denuncia interna o hacía las personas que participen de alguna forma en el proceso de resolución.

## Definiciones

### ¿Qué se entiende por acoso sexual laboral?

**El acoso sexual laboral** es 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 laboral intimidatorio, degradante u ofensivo.

Aunque, generalmente, el acoso no se concibe como algo esporádico sino como algo insistente y reiterado, un único episodio de la suficiente gravedad puede ser constitutivo de acoso sexual laboral. Para que se dé la situación de acoso sexual laboral se han de dar conjuntamente los siguientes tres elementos:

- **SOLICITUD:** Entendida como “iniciativa de solicitud” relativa al sexo.
- **RECHAZO:** Que a la propuesta le siga una reacción de rechazo. Basta la negativa a la propuesta de cualquier modo y por cualquier cauce.



		<b>TITULO DEL DOCUMENTO</b>	
		<b>PROTOCOLO ACOSO SEXUAL</b>	
Fecha última revisión	Código	Revisado por	Aprobado por
24/07/2020	PC	 Calidad	 Dirección
Copia ubicada en	Revisión		
Oficina	00		
Responsable custodia	Total páginas		
Calidad	10		

- **INSISTENCIA EN LA CONDUCTA o HECHO AISLADO** de la suficiente gravedad.

A título de ejemplo y sin ánimo de ser una lista cerrada, señalamos algunos comportamientos que por si solos, o conjuntamente con otros, pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso sexual:

Verbal:

- Hacer comentarios sexuales obscenos.
- Hacer bromas sexuales ofensivas.
- Dirigirse a otras personas de formas denigrantes u obscenas.
- Preguntar o explicitar fantasías, preferencias sexuales.
- Hacer comentarios groseros sobre el cuerpo o la apariencia física.
- Hablar sobre las propias habilidades / capacidades sexuales.
- Invitar persistentemente a participar en actividades sociales lúdicas, aunque la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.
- Ofrecer / hacer presión para concertar citas comprometidas o encuentros sexuales.
- Solicitar favores de índole sexual.



	<b>TITULO DEL DOCUMENTO</b>		
	<b>PROTOCOLO ACOSO SEXUAL</b>		
Fecha última revisión	Código	Revisado por	Aprobado por
24/07/2020	PC	 Calidad	 Dirección
Copia ubicada en	Revisión		
Oficina	00		
Responsable custodia	Total páginas		
Calidad	10		

No verbal:

- Miradas lascivas al cuerpo.
- Gesticulaciones obscenas.
- Uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de Internet de contenido sexual explícito.
- Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de contenido sexual de carácter ofensivo.

Físico:

- Acercamiento físico excesivo.
- Arrinconar, buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
- El contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados).
- Tocar intencionadamente o “accidentalmente” las partes sexuales del cuerpo.

### ¿Qué se entiende por acoso por razón de sexo?

El **acoso por razón de sexo** es 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.



	<b>TITULO DEL DOCUMENTO</b>		
	<b>PROTOCOLO ACOSO SEXUAL</b>		
Fecha última revisión	Código	Revisado por	Aprobado por
24/07/2020	PC	 Calidad	 Dirección
Copia ubicada en	Revisión		
Oficina	00		
Responsable custodia	Total páginas		
Calidad	10		

El acoso por razón de sexo se manifiesta por la repetición y acumulación de conductas ofensivas dirigidas a:

- Un trabajador/a por motivo de su sexo.
- Un trabajador/a por motivo de su género (porque no ejerce el rol que culturalmente se ha atribuido a su sexo).
- Un trabajador/a por motivo de su orientación sexual.

A título de ejemplo y sin ánimo de ser una lista cerrada:

- Conductas discriminatorias u ofensivas por el hecho de ser hombre/mujer.
- Conductas discriminatorias u ofensivas por el hecho de ser hombre o mujer y motivadas por su orientación sexual.
- Ridiculizar, subestimar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las personas por el simple hecho de su género.
- Utilizar humor sexista
- Subestimar el trabajo realizado, ignorar aportaciones, comentarios o acciones por el simple motivo de pertenecer a un determinado sexo.
- Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo.
- También se considera acoso por razón de sexo el que se produce por motivo del embarazo o maternidad de las mujeres y paternidad de los hombres o en el ejercicio



	<b>TITULO DEL DOCUMENTO</b>		
	<b>PROTOCOLO ACOSO SEXUAL</b>		
Fecha última revisión	Código	Revisado por	Aprobado por
24/07/2020	PC	 Calidad	 Dirección
Copia ubicada en	Revisión		
Oficina	00		
Responsable custodia	Total páginas		
Calidad	10		

de algún derecho laboral previsto para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual laboral y el acoso por razón de sexo.

Pueden ser considerados agravantes:

- La situación de temporalidad de la víctima.
- La reincidencia del acosador.
- El condicionamiento de un derecho o de una posibilidad de conseguir un derecho o una mejor situación, a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

## Procedimiento de Actuación ante una Situación de Acoso



	<b>TITULO DEL DOCUMENTO</b>		
	<b>PROTOCOLO ACOSO SEXUAL</b>		
Fecha última revisión	Código	Revisado por	Aprobado por
24/07/2020	PC	 Calidad	 Dirección
Copia ubicada en	Revisión		
Oficina	00		
Responsable custodia	Total páginas		
Calidad	10		

### Detección y denuncia

Cualquier persona que considere que está siendo objeto de acoso lo podrá poner en conocimiento de alguna de las personas responsables de TAIS S.L., quién dará traslado de la misma al responsable del proyecto de TAIS S.L.

Adicionalmente, podrá presentar denuncia ante la dirección de responsable del proyecto, verbalmente o por escrito.

No se tramitarán a través del procedimiento contenido en el presente protocolo:

- Las denuncias anónimas.
- Las que se refieran a materias correspondientes a otro tipo de reclamaciones.

### Para dar trámite a la reclamación se exige conocer:

- Los datos de identificación de la persona que denuncia y los de la persona que supuestamente está sufriendo acoso (en adelante, **persona afectada**), en caso de ser ésta distinta a la persona denunciante.
- Descripción de los hechos, con indicación de fechas y demás circunstancias relevantes.
- Identificación de la/s persona/s que presuntamente están cometiendo el acoso.

### Mediación



	<b>TITULO DEL DOCUMENTO</b>		
	<b>PROTOCOLO ACOSO SEXUAL</b>		
Fecha última revisión	Código	Revisado por	Aprobado por
24/07/2020	PC	 Calidad	 Dirección
Copia ubicada en	Revisión		
Oficina	00		
Responsable custodia	Total páginas		
Calidad	10		

Solo si la persona afectada lo considera posible, se buscará resolver el conflicto de manera informal a través de la mediación.

Verbalmente o por escrito, la parte que se siente acosada comunicará a la presunta acosadora que su comportamiento no es bien recibido por ella o que interfiere perjudicialmente en su trabajo. En el supuesto de que la parte acosada no quiera ser quien lo comunique directamente, en su lugar podrá hacerlo otra persona, **puediendo la parte afectada designar a una persona de referencia como mediador en el conflicto.**

La persona mediadora actuará como enlace entre la presunta persona acosada y la persona presunta de la conducta acosadora.

La función de mediador/a consistirá en:

- Informar a la persona presuntamente acosadora que su comportamiento es contrario a las normas de la empresa y que vulnera los derechos de la persona que percibe su actitud como acoso.
- Informar de las consecuencias de continuar con su actitud.
- Comunicarle que se realizará un seguimiento de la situación.

El mediador redactará una breve acta con las conclusiones alcanzadas en la mediación:

- Acuerdo entre las partes: fin del proceso y, en su caso, adopción de las medidas que se determinen.
- No acuerdo: el procedimiento informal de mediación se convierte en el paso previo al inicio del procedimiento formal.





	<b>TITULO DEL DOCUMENTO</b>		
	<b>PROTOCOLO ACOSO SEXUAL</b>		
Fecha última revisión	Código	Revisado por	Aprobado por
24/07/2020	PC	 Calidad	 Dirección
Copia ubicada en	Revisión		
Oficina	00		
Responsable custodia	Total páginas		
Calidad	10		

## Intervención Formal

### Inicio

La intervención formal se iniciará:

- Cuando la persona presuntamente acosada haya decidido no utilizar la mediación.
- Cuando la mediación se haya llevado a cabo sin llegar a una solución satisfactoria del conflicto, a criterio de la persona presuntamente acosada.

El responsable del proyecto establecerá el plan de trabajo, atendiendo a las siguientes pautas:

- Valorará la necesidad de adoptar medidas cautelares, tales como apartar a las partes implicadas mientras se desarrolla la instrucción.
- Recabará cuanta información considere precisa acerca del entorno de las partes implicadas.
- Redactará actas de todas las reuniones y entrevistas que se celebren, garantizando la total confidencialidad y reserva de su contenido.

### Resolución



		<b>TITULO DEL DOCUMENTO</b>	
		<b>PROTOCOLO ACOSO SEXUAL</b>	
Fecha última revisión	Código	Revisado por	Aprobado por
24/07/2020	PC	 Calidad	 Dirección
Copia ubicada en	Revisión		
Oficina	00		
Responsable custodia	Total páginas		
Calidad	10		

Una vez finalizada la instrucción el responsable redactará un informe final de conclusiones que será presentado por la Dirección de responsable del proyecto a la Dirección de la Empresa, en el que se pondrán las medidas a adoptar.

El responsable del proyecto propondrá a la Dirección de la Empresa las actuaciones que procedan e informará a las partes implicadas de las conclusiones del informe, así como de la propuesta de solución.

La empresa adoptará las medidas correctivas que estime oportunas, que podrán consistir en:

- Abertura de expediente disciplinario a la persona acosadora o a la persona que haya presentado falsa denuncia.
- Archivo del caso.

El presente procedimiento se aplicará con independencia de las acciones legales que la persona denunciante pueda interponer ante cualquier instancia administrativa o judicial.

