



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

El presente protocolo tiene por objeto prevenir y eliminar las situaciones de constitutivas de acoso, así como establecer un procedimiento a seguir en caso de conductas que puedan suponer acoso laboral, sexual o de género en el ámbito de la empresa. Incumbe a todo el personal la responsabilidad de cumplir con las disposiciones establecidas en el presente protocolo.

COBSER CONSULTING, S.L. ha aprobado el presente "Protocolo de actuación para la prevención del acoso en el trabajo" (en adelante "Protocolo") con el compromiso de evitar que se produzcan situaciones de acoso al ser éstas atentatorias de la dignidad, perjudiciales para el entorno laboral y generadoras de efectos indeseables en la salud, moral, confianza y autoestima de las personas. Con este fin, el presente Protocolo define las conductas a prevenir, así como arbitra las medidas específicas para dicha prevención y las acciones y denuncias que, en su caso, pudieran formular quienes hayan sido objeto de las citadas conductas. Para ello, se ha establecido un procedimiento de investigación eficaz y ágil que se pondrá en marcha cuando se denuncie una de esas conductas; en dicho procedimiento se garantizará la confidencialidad y la protección de la identidad de las personas afectadas, así como de todas aquellas que intervengan en el proceso.

Con objeto de garantizar la protección de los derechos fundamentales de la persona, y en un rotundo compromiso de cumplimiento de la normativa aplicable al efecto, entiende necesario prevenir conductas de acoso en el trabajo e impedir la aparición de todo comportamiento que pueda considerarse constitutivo de acoso en el ámbito laboral y profesional. El acoso es conducta que está totalmente prohibida y se considera inaceptable en COBSER.

### **ÁMBITO**

El Protocolo es aplicable al conjunto de personas que prestan servicios en COBSER. El ámbito del acoso, en cualquiera de sus modalidades, será el centro de trabajo; en consecuencia, si se produjera fuera del mismo deberá ponerse de manifiesto que la situación es por causa directamente ligada al trabajo (por ejemplo, con ocasión de eventos o viajes con motivo del trabajo).

### **DEFINICIÓN DE CONCEPTOS**

En el ámbito laboral podemos encontrarnos con tres tipos de acoso motivados por comportamientos o conductas tendentes a crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo para el trabajador/a y que atentan contra su dignidad y su derecho al honor, la intimidad, la integridad física y moral y la no discriminación.



Acoso laboral: es toda conducta, práctica o comportamiento que, de forma sistemática y recurrente en el tiempo, suponga en el seno de la relación laboral un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador, intentando someterle emocional y psicológicamente y persiguiendo anular su capacidad, promoción profesional o permanencia en el puesto de trabajo, creando un ambiente hostil y afectando negativamente al entorno laboral.

Acoso sexual: Comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona en el trabajo, en particular cuando se crea un entorno de trabajo intimidatorio, degradante u ofensivo. Puede englobar la conducta de superiores y compañeros, o incluso de terceros clientes o proveedores, y dicho comportamiento debe ser indeseado, irrazonable y ofensivo para la persona objeto de la misma.

Acoso por razón de género: Cualquier comportamiento realizado en función del género de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

## **MEDIDAS PREVENTIVAS**

Para prevenir y evitar las situaciones de Acoso en el trabajo, COBSER divulgará este Protocolo a través de:

- La Intranet de la empresa
- Cualquier otro medio que sirva para dicho objetivo

COBSER se compromete a fomentar el respeto y la consideración entre todos sus colaboradores, proporcionando material informativo y realizando cualquier acción que estime necesaria para el cumplimiento de los fines de este Protocolo. Este Protocolo será actualizado con la periodicidad que proceda, con el objetivo de que todos los miembros de COBSER se conciencien y se responsabilicen en ayudar a garantizar un entorno de trabajo en el que se respete la dignidad de todas las personas de la organización.

## **RECOMENDACIONES A LAS PERSONAS AFECTADAS**

Las personas acosadas deben mostrar su repulsa a las pretensiones, a las situaciones ajenas a la relación laboral, que consideren ofensivas. Si a pesar de todo eso, el acosador insiste en su comportamiento deben denunciarlo a un cargo con más autoridad.

## **PROTOCOLO DE ACTUACIÓN**

El desarrollo del procedimiento se establece en tres fases:

### **1 PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA**

Cualquier trabajador que considere que está siendo objeto de un presunto acoso sexual o por razón de género, deberá ponerlo de inmediato en conocimiento de la organización a través de los canales que a continuación se detallan. También cualquier persona sujeta a este Procedimiento que tenga conocimiento de algunos de los comportamientos y situaciones



descritas, tiene el derecho y la obligación de informar a COBSER. La denuncia será por escrito y se efectuará a Departamento de Recursos Humanos por correo electrónico o por cualquier otro medio a través del cual quede constancia de su entrega.

Independientemente de los datos facilitados en la denuncia, la investigación se realizará en todo caso, aunque debe destacarse que cuanto más información y detalle contenga la denuncia, será mucho más ágil y eficaz su investigación. Por consiguiente, se sugiere que la denuncia contenga, al menos, el siguiente detalle:

- Breve descripción de los hechos
- Persona o personas que, presuntamente, están cometiendo el acoso, o lo hubieren cometido.
- Cualquier otra información que facilite la investigación de los hechos en el centro de trabajo.
- Fechas y lugares en que se produjeron las conductas
- Posibles testigos
- Identificación de la potencial víctima del acoso

Se pretende que el procedimiento sea lo más ágil y eficaz posible, y que se proteja en todo caso la intimididad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas; asimismo, se procurará la protección suficiente de la víctima en cuanto a su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que puedan derivarse de la situación, atendiendo muy especialmente a las circunstancias de trabajo en que se encuentre el/la presunto/a acosado/a. A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto al denunciante, a la víctima -quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo-, como al denunciado/a, cuya culpabilidad no se presumirá. Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán obligación de confidencialidad, y quedarán identificadas en el expediente.

## **2. DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN**

Una vez recibida la denuncia el Departamento de Recursos Humanos procederá a la apertura de un expediente informador nombrando un Comité de investigación con el fin de recabar información para comprobar la veracidad de los hechos denunciados así como analizar la gravedad de los mismos. Este Comité de investigación estará formado por al menos dos personas. A la vista de la información recibida dicho Comité gestionará los canales más adecuados para obtener información adicional que facilite la investigación. Durante la instrucción se podrá dar trámite de audiencia verbal o por escrito a todas las partes, como son compañeros o posibles testigos que se considere puedan aportar alguna información sobre los hechos denunciados y, en cualquier caso, a aquellos solicitados por el denunciante. La intervención de testigos y actuantes tendrá carácter estrictamente confidencial y sólo se solicitará su intervención en aquellos casos que por las características de la denuncia así se requiera y en ningún caso supongan un perjuicio para el denunciante. En el supuesto de que se entienda que los hechos denunciados pueden ser constitutivos de acoso en algún grado, se



convocará al denunciado para una entrevista privada en la que pueda efectuar las alegaciones que considere oportunas tanto verbales como por escrito en un plazo máximo de 15 días naturales, desde la comunicación de los hechos. No se dará información a partes no implicadas en el caso, procediendo en todo momento con la discreción necesaria para proteger la dignidad y confidencialidad de todos los implicados.

### **3. ELABORACIÓN DEL INFORME**

Finalizada la investigación, en el plazo de 15 días laborables, el Comité de investigación asignado a la investigación emitirá un informe en el que se dejará constancia de los hechos, realizando una valoración de los mismos y proponiendo, en su caso, medidas correctoras e incluso, sancionadoras. Así como se indicará el período de seguimiento en función de las medidas adoptadas a efecto de verificar la corrección de las circunstancias denunciadas, cuyo responsable del mismo será el Departamento de RRHH.

Con el fin de elaborar un informe lo más completo posible del proceso de investigación, el Comité recabará las pruebas que considere necesarias, incluyendo:

- Testimonios de afectados, implicados, testigos, etc.
- Declaraciones por escrito (para lo que pueden servir correos electrónicos corporativos).
- Informes de los especialistas que tratan al afectado (en cuyo caso se recabará la autorización expresa y por escrito del interesado).
- Cualquier otra evidencia que aporte información útil al proceso.

El informe incluirá, como mínimo, la siguiente información:

- Antecedentes del caso (resumen de argumentos planteados por los implicados).
- Resumen de las intervenciones realizadas por el Comité y de las pruebas obtenidas.
- Resumen de los principales hechos.
- Conclusiones y medidas propuestas.

#### Resolución de la denuncia

A la vista de toda la información obtenida durante el proceso de investigación y el informe presentado podrán darse las siguientes circunstancias:

- Que no se acrediten indicios racionales de que estemos ante una presunta situación de acoso, ni ante ninguna otra presunta situación que pueda dar lugar a incoar un expediente disciplinario. En consecuencia, el Departamento de RRHH emitirá un escrito dirigido al interesado resolviendo sobre la denuncia, indicando, si así lo estima conveniente, algún tipo de recomendación.
- En el caso de que se determine la existencia de acoso, en cualquiera de sus modalidades, y la sanción impuesta al acosador no conlleve su salida de COBSER, se tomarán las medidas oportunas para que el acosador y la víctima no convivan en el mismo entorno de trabajo, siempre que esto sea posible. En estas medidas -que no



podrán suponer ni mejora ni detrimento de sus condiciones contractuales- tendrá preferencia de trato la persona acosada.

- Todos los empleados tienen derecho a la presunción de inocencia, y a su derecho al honor e imagen, por lo que no se tolerarán falsas denuncias destinadas a causar un daño a otro empleado. En el caso de que se determinara que no ha existido acoso en la situación denunciada, en cualquiera de sus modalidades, e igualmente se determinara la mala fe de la denuncia, se adoptarán las medidas disciplinarias correspondientes.

### **PROTECCIÓN DE DATOS**

La divulgación no autorizada de datos de cualquiera de los procedimientos que se incoen tendrá la consideración de incumplimiento contractual susceptible de sanción disciplinaria.

### **CONCLUSIONES**

A modo de conclusión, y con el fin de incidir en los puntos de mayor relevancia del Protocolo, se resumen a continuación los principios que deben regir en todo momento en esta materia:

1. COBSER no tolerará ningún tipo de acoso en el trabajo.
2. Todos los miembros de COBSER tienen la responsabilidad de colaborar en garantizar un entorno de trabajo en que se respete la dignidad, y todos aquéllos con personas a su cargo tendrán específicamente encomendada la labor de procurar que no se produzca ningún tipo de acoso en su ámbito de organización.
3. En casos de denuncia, se actuará con la debida discreción en orden a preservar la dignidad y la intimidad de todos los implicados.
4. Las denuncias y quejas se realizarán por escrito, no podrán ser anónimas y serán investigadas y analizadas sin dilaciones indebidas, de forma ágil y fiable.
5. Las denuncias se sustentarán en información fiable y detallada.
6. Todas las personas afectadas serán escuchadas y apoyadas en todo momento.
7. Todos los involucrados tendrán un trato imparcial, y no se presumirá la culpabilidad del denunciado.
8. Las acusaciones falsas y las represalias no se tolerarán, y podrán ser objeto de medidas disciplinarias.