

PROTOCOLO DE ACOSO

Autorizaciones y control de versión

AUTOR: Santiago Mediano Abogados	VALIDADO POR: Talento, Cultura & Organización	APROBADO POR: Comité de Cumplimiento
Firma:	Firma:	Firma:
Fecha: 28/01/2020	Fecha: 28/02/2020	Fecha: 28/02/2020

1. INTRODUCCIÓN

La Dirección de ISDI se compromete a establecer las bases necesarias para conseguir un ambiente adecuado en su ecosistema, incluyéndose en el mismo tanto el ámbito laboral (relaciones laborales - trabajadores) como el académico (profesores, tutores y alumnos), libre de conductas que puedan ser consideradas como “acoso”, así como a adoptar las medidas oportunas al efecto cuando tengan o puedan tener conocimiento de las mismas, incluidas aquellas de carácter sancionador. Para dar cumplimiento a dicho compromiso, ISDI aprueba el presente **Protocolo de Acoso** (en adelante, el Protocolo) para la prevención y tratamiento de las conductas que puedan tener dicha consideración y con alcance a todas las empresas de GRUPO ISDI, en las que Internetsia, S.L. tenga una participación mayoritaria.

Este Protocolo se fundamenta sobre los principios y valores ético de nuestro **Código de Conducta y Buenas Prácticas** y nuestro **Código de Conducta de la Comunidad Académica** y es un elemento de control crítico del **Modelo de Prevención, Detección y Gestión de Riesgos Penales de ISDI** (en adelante, el Modelo). En concreto, el presente Protocolo pretende dar cumplimiento a los siguientes principios y apartados del Código de Conducta y Buenas Prácticas de ISDI:

- Promover la igualdad de oportunidades y el respeto a todos los agentes, internos y externos, independientemente del sexo, orientación sexual, religión, nacionalidad o raza.
- Trabajar para crear una sociedad mejor mediante la divulgación de la digitalización como vector para eliminar barreras y potenciar las oportunidades de una manera más igualitaria y justa.
- Indicación del apartado 4 en el que se establece que “El acoso, en cualquiera de sus modalidades, se considera absolutamente inadmisible en ISDI”.
- Apartado 6 sobre “Igualdad”.
- Apartado 7 sobre “Prevención del acoso laboral”.

Y al Apartado sobre “No discriminación y tolerancia cero frente al acoso” recogido en el Código de Conducta de la Comunidad Académica.

Con el fin de dar cumplimiento a los principios y compromisos éticos anteriormente mencionados, ISDI se compromete a:

- Exigir a todos los miembros del ecosistema ISDI el compromiso de rechazar cualquier tipología de acoso, teniendo los directivos la obligación inexcusable de velar para que no se produzca en los grupos, áreas y/o unidades organizativas, funcionales y/o productivas que estén bajo su responsabilidad.
- Impartir formación y exigir que se use el Canal Ético (<https://canaletico.es/es/isdi>) para comunicar cualquier situación de acoso de la que se tenga conocimiento.
- Disponer de ayuda necesaria para la/s persona/s que lo sufra; y
- Sancionar cualquier conducta de acoso, de cualquier naturaleza.

2. CONCEPTO DE ACOSO

Toda persona tiene derecho a recibir un trato cortés, respetuoso y digno, así como a la salvaguarda de sus derechos fundamentales.

Se entiende por “acoso” la acción y efecto de acosar, lo que engloba, genéricamente, conductas tales como perseguir, sin darle tregua ni reposo, a una persona; o apremiar de forma insistente a alguien con molestias o requerimientos.

Bajo esta definición genérica, el acoso se puede manifestar de múltiples formas:

2.1 Acoso laboral

Práctica ejercida en el ámbito del trabajo y consistente en someter a un empleado a presión psicológica para provocar su marginación.

2.2 Acoso moral o psicológico

Práctica ejercida en las relaciones personales, consistente en dispensar un trato vejatorio y descalificador a una persona con el fin de desestabilizarla psíquicamente.

2.2 Acoso sexual

Tipología de acoso que tiene por objeto obtener los favores sexuales de una persona, cuando quien lo realiza abusa de su posición de superioridad sobre quien lo sufre.

El acoso se puede cometer tanto por acción (quien actúa) como por omisión (tener conocimiento y no actuar), pudiendo llegar a constituir una infracción penal si se dan algunas circunstancias (p.e, conductas muy graves, continuadas/reiteradas/sistemáticas, relación de superioridad, trato vejatorio/denigrante/humillantes, daño físico o psíquico a la víctima).

Ejemplos

A modo de ejemplo, sin que ello suponga una lista cerrada y taxativa, debiendo estudiar las circunstancias de cada caso concreto y respetando siempre la presunción de inocencia, podrían considerarse comportamientos que, por sí solos o junto con otros, pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso laboral, los siguientes:

- Las actuaciones dirigidas a discriminar a un trabajador por razón de edad, sexo, orientación sexual, nacionalidad, raza o religión – discriminación laboral.
- Las actuaciones injustas que persigan reducir las posibilidades de la persona acosada de comunicarse adecuadamente con otras, incluida el propio acosador, como por ejemplo: ignorar la presencia del acosado, descalificar sin motivo alguno los trabajos que realiza, criticar su vida privada o amenazarla, tanto de forma verbal como por escrito, etc.
- Las actuaciones que tiendan a evitar que la persona acosada tenga posibilidad de mantener contactos sociales, tales como asignarle puestos de trabajo que le aislen de sus compañeros, marginarle o excluirle de cualquier actividad, así como de cualquier acontecimiento corporativo o evento académico.
- Las actuaciones dirigidas a desacreditar o impedir a la persona acosada mantener su reputación personal o laboral o académica, tales como ridiculizarla o calumniarla, cuestionar constantemente sus decisiones u obligarla a realizar un trabajo o actividad humillante.
- Las actuaciones dirigidas a reducir la ocupación de la persona acosada y su empleabilidad / desarrollo profesional, tales como no asignarle trabajo o asignarle tareas muy inferiores a su capacidad o totalmente inútiles o de cumplimiento imposible.
- Las actuaciones que afecten a la salud, tanto física como psíquica, de la persona acosada, tales como obligarla, malintencionadamente, a realizar trabajos peligrosos o especialmente nocivos para salud, o amenazarla o agredirla físicamente.

A título de ejemplo y sin que, en consecuencia, ello constituya una lista cerrada, podrían considerarse conductas constitutivas de acoso sexual las siguientes, dependiendo del contexto, las circunstancias y la voluntad de las partes:

- De carácter ambiental:
 - Las observaciones sugerentes, bromas o comentarios sobre la apariencia o condición sexual del trabajador o trabajadora.
 - El uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o cualquier otro tipo de imágenes y objetos de contenido sexualmente explícito.
 - Las llamadas telefónicas, WhatsApp, cartas, mensajes de correo electrónico o similares de carácter ofensivo y contenido sexual.
- De intercambio:
 - El contacto físico deliberado y no solicitado o un acercamiento físico excesivo o innecesario.
 - Las invitaciones persistentes para participar en actividades sociales lúdicas, a pesar de que la persona objeto de las mismas haya manifestado que no le resultan deseadas o que le son inoportunas.
 - Las invitaciones impudicas o comprometedoras y peticiones de favores sexuales cuando las mismas se asocien, por medio de actitudes, insinuaciones o directamente, a una mejora de las condiciones de trabajo o a la estabilidad en el empleo o afectar a la carrera profesional o al desarrollo académico y/o existan amenazas en el caso de negarse al sometimiento la persona acosada.
 - Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación de las personas por su condición sexual.

3. MEDIDAS PREVENTIVAS

El tratamiento preventivo de las situaciones de acoso implica el ejercicio de acciones en diferentes ámbitos, todas ellas encaminadas a evitar la aparición del conflicto:

3.1 Organización del trabajo y de la actividad docente:

Una de las medidas más eficaces para prevenir situaciones de acoso es poner especial esmero en la organización del trabajo y de la propia actividad docente. En este sentido, los principales aspectos que han de considerarse son:

- Identificar, evaluar y realizar seguimiento de potenciales focos de riesgo.
- En el ámbito laboral:
 - Ponderar, en la medida de lo posible, la carga de trabajo y su distribución entre la plantilla, así como el correcto devenir de las acciones formativas.
 - Otorgar funciones y responsabilidades coherentes con el puesto de trabajo.
 - Cualquier otra acción encaminada a mantener un buen clima laboral y de motivación para los trabajadores.

- En el ámbito académico, velar por que todos los miembros de la Comunidad Académica adopten una conducta de respeto entre todos los miembros que participan en la misma, evitándose cualquier tipo de actuación que impidan el normal desarrollo de las actividades programadas, molesten o perturben al resto de miembros de la comunidad o, de cualquier modo, pongan en peligro o amenacen su salud o seguridad.

3.2 Comunicación y Formación

En la prevención del acoso, se considera fundamental el establecimiento de unas buenas relaciones personales en el ámbito corporativo y académico, para lo cual se debe:

- mantener fluidez en los canales de comunicación a todos los niveles, ya sea en sentido horizontal, ascendente o descendente, de forma que todas las opiniones puedan ser escuchadas.
- Evitar situaciones de incertidumbre, expresando claramente cuándo algo está conforme con los objetivos establecidos y normas implementadas y cuándo no.
- Impartir acciones formativas a los trabajadores de ISDI, con independencia de su puesto, en prevención de acoso laboral.
- habilitar un canal de denuncias a través del cual comunicar y notificar las situaciones de las que uno tenga conocimiento.

4. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

En el caso de que cualquier persona esté sufriendo o crea estar sufriendo acoso, en cualquiera de sus modalidades, o tenga conocimiento y/o sospeche que otra persona lo está sufriendo, deberá utilizar el **Canal Ético de ISDI** para **comunicarlo al Comité de Cumplimiento** o, en su defecto, ponerlo en conocimiento por escrito de la Dirección de Talento, Cultura y Organización, quien a su vez lo comunicará al resto de miembros del Comité de Cumplimiento.

Una vez recibida la comunicación anterior, el Comité de Cumplimiento iniciará una fase de diagnóstico con el fin de determinar la valoración de los hechos denunciados, desde un punto de vista jurídico:

- En caso de que el Comité de Cumplimiento determine que es una situación de conflicto laboral sin connotaciones penales, se dará traslado del expediente a la Dirección de Talento, Cultura y Organización, en caso de que se trate de un empleado en nómina de ISDI, o al Comité de Disciplina, en caso de que se trate de un miembro de la Comunidad Académica.
- En caso de que el Comité de Cumplimiento determine que hay indicios de infracción penal, se procederá a incoar el Expediente de Instrucción para investigar los hechos, incorporando a un experto penalista y/o laboralista. En cualquier momento, durante la tramitación del Expediente, por iniciativa del Comité de Cumplimiento o a petición de parte, y siempre que la organización del trabajo lo permita, se propondrá a la Dirección de Talento, Cultura y Organización el cambio de puesto o la adopción de otras medidas que se consideren pertinentes para garantizar los derechos, tanto del presunto acosador como del acosado.

Como primera actuación, el Comité de Cumplimiento recabará del propio denunciante, de forma personal y directa, la información que considere necesaria, incluyendo (a título enunciativo) el relato concreto de los actos, hechos o incidentes, la identificación de las personas que supuestamente hayan llevado a cabo conductas indeseadas y de los posibles testigos de las mismas u otros afectados. Asimismo, se practicarán cuantas diligencias, pruebas y actuaciones se estimen convenientes para el esclarecimiento de los hechos imputados y completar el Expediente, dando audiencia a todas las partes, testigos y otras personas que se considere, debiendo ser advertidos sobre el deber de guardar confidencialidad sobre su intervención y de cuanta información tuvieran conocimiento por su comparecencia.

Este proceso finalizará con la elaboración de un informe de conclusiones, que se remitirá a la Dirección de ISDI, recusándose a aquellos que entren en conflicto de interés, para la toma de la decisión final, la cual se pondrá en conocimiento del denunciante y de las personas contra las que se dirigió la denuncia. Si la decisión final es que:

- se constata la existencia de indicios de infracción penal, la Dirección adoptará cuantas medidas correctoras estime oportunas, incluyendo, en su caso, la movilidad funcional y/o la imposición de sanciones disciplinarias, entre las que se encuentra el despido disciplinario. Asimismo, se valorará igualmente la necesidad u obligación de denunciar los hechos antes las autoridades competentes.

Por otro lado, el Comité de Cumplimiento valorará realizar los cambios que se estimen necesarios en el ámbito del acoso en lo que respecta al Modelo.

- Cuando no quede constatada la existencia de indicios de infracción penal, se dará traslado a la Dirección de Talento, Cultura y Organización, por si fuera procedente la adopción de alguna medida disciplinaria; caso contrario, se archivará el Expediente, dando por finalizado el proceso. No obstante, en función de las comprobaciones realizadas en el Expediente, se determinará la conveniencia y viabilidad, cuando la organización del trabajo lo permita, de efectuar un cambio provisional de puesto de trabajo a petición de la persona que se ha sentido acosada o cualquier otra medida que resulte procedente en función de los hechos comprobados y evaluados.

En el caso de que se determine mala fe del denunciante, se aplicarán a éste las medidas disciplinarias correspondientes. Igualmente, si por parte del denunciado se tomasen represalias o actos de discriminación contra el denunciante, haya quedado probada o no la existencia de acoso en cualquiera de sus modalidades, se aplicarán las medidas disciplinarias correspondientes.

Para la tramitación del procedimiento, las personas afectadas podrán asistirse de sus representantes legales o personas de confianza.

Todas las actuaciones realizadas se documentarán por escrito, levantándose acta/s que, en los casos de incluir testimonios o declaraciones, serán suscritas, además de por los miembros de la Comisión, por quienes las hubieran emitido, dando conformidad a que lo transscrito corresponde fielmente con las alegaciones o declaraciones efectuadas.

El Expediente se desarrollará bajo los principios de confidencialidad, rapidez, contradicción e igualdad, siendo advertidos todos los que en el mismo intervengan de su obligación de guardar la más absoluta confidencialidad sobre cuanto conocieran con motivo de su intervención en el mismo, fuere de la calidad que fuere.

Dicho procedimiento de actuación es independiente de la utilización paralela o posterior por parte de la víctima de vías administrativas o judiciales.

5. MEDIDAS DISCIPLINARIAS

En caso de que el acosador sea un miembro de la Comunidad Académica se aplicarán las medidas disciplinarias establecidas en el Régimen Disciplinario del Código de Conducta de la Comunidad Académica, siendo el órgano competente para su aplicación el Comité de Disciplina.

En cuanto a los trabajadores, el artículo 54.2 g) del Estatuto de los Trabajadores dispone que es incumplimiento grave y culpable, sancionable con despido disciplinario, “El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa” (si el incidente se produjera en alguna de las filiales internacionales de GRUPO ISDI, habrá que atender a la normativa laboral local).

Se garantizará que en el ámbito de la empresa 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 a cualquier conducta de este tipo ya sea sobre sí mismo o frente a terceros.

Todos los empleados tienen derecho a la presunción de inocencia, así como al honor y a su imagen, por lo que no se aceptarán falsas denuncias destinadas a causar un daño a otro empleado. En caso de que se probara la existencia de una denuncia falsa o testimonio también falso, y sin perjuicio de la actuación que pueda adoptar el afectado frente al falso denunciante, se tomarán igualmente las medidas disciplinarias que correspondan, pudiendo incluso ser sancionado con despido disciplinario.

6. DIFUSIÓN DEL PROTOCOLO

Se dará publicidad al presente Protocolo mediante su publicación en cualesquiera canales y medios de comunicación, analógicos y digitales, utilizados en ISDI para comunicarse con los diferentes grupos de interés, incluyéndose, además, en los programas de acogida a nuevos empleados. Asimismo, se realizarán tantas sesiones de sensibilización, información, concienciación y formación como sean necesarias.

7. ENTRADA EN VIGOR

El contenido del presente Protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor a partir de la fecha de su publicación, adquiriéndose el compromiso de revisar su funcionamiento siempre que se estime necesario. En caso de no existir modificación alguna de su contenido, la validez del presente Protocolo se entenderá tácitamente prorrogada por períodos anuales.