

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN CONTRA EL ACOSO SEXUAL, EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y EL ACOSO LABORAL O MOBBING

ÍNDICE

1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

2. DEFINICIÓN DE ACOSO

2.1 Acoso sexual

2.2 Acoso por razón de sexo

2.3 Acoso laboral o contra la integridad moral (mobbing)

3. MEDIDAS PREVENTIVAS

4. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

4.1 Comité de Cumplimiento

4.2 Procedimiento

5. RÉGIMEN SANCIONADOR Y MEDIDAS DISCIPLINARIAS

1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

DIGITALENT GROUP y todas sus sociedades dependientes (en adelante, **DIGITALENT**, **DTG** o “la Organización”), al implantar este Protocolo, asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de acoso en la Organización contra cualquiera de los miembros de su equipo.

La dignidad, el derecho a la integridad moral y física y a la no discriminación están garantizados en la Constitución Española, la Normativa de la Unión Europea, y la Legislación Laboral Española, contemplando también un conjunto de medidas eficaces para actuar contra el acoso en cualquiera de sus manifestaciones.

La manera más eficaz de hacerle frente es elaborar y aplicar una política en el ámbito empresarial, que ayude a garantizar un entorno laboral en el que resulte inaceptable e indeseable el acoso.

Con esta finalidad, DTG establece este protocolo de actuación y declara lo siguiente:

- Que las actitudes de acoso suponen un atentado contra la dignidad de los trabajadores, por lo que no permitirá ni tolerará el acoso en el trabajo.
- Que rechaza el acoso sexual, por razón de sexo, y moral en todas sus formas y modalidades, sin atender a quién sea la víctima o la persona ofensora, ni cuál sea su rango jerárquico.
- Que queda expresamente prohibida cualquier acción o conducta de esa naturaleza, siendo considerada como falta laboral dando lugar a las sanciones que en este protocolo se determinan, o bien, en la normativa laboral que resulte de aplicación.
- Que DTG protegerá especialmente al empleado / s que sean víctimas de dichas situaciones, adoptándose cuando sea preciso, las medidas cautelares necesarias para llevar a cabo dicha protección, sin perjuicio de guardar la confidencialidad y sigilo profesional y de no vulnerar la presunción de inocencia del presunto / s acosador / es.
- Que todo el personal de DTG tiene la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que resulte inaceptable e indeseable el acoso, y, en concreto, los mandos tienen la obligación de garantizar, con los medios a su alcance, que el acoso no se produzca en las unidades organizativas que estén bajo su responsabilidad.
- Que, en caso de producirse, debe quedar garantizada la ayuda a la persona que lo sufra y evitar con todos los medios posibles que la situación se repita.
- Que corresponde a cada persona determinar el comportamiento que le resulte inaceptable y ofensivo, y así debe hacerlo saber al acosador, por sí mismo o por terceras personas de su confianza y, en todo caso, puede utilizar cualquiera de los procedimientos que en este protocolo se establecen.
- Que DTG se compromete a regular, por medio del presente Protocolo, la problemática del acoso en el trabajo, estableciendo un método que se aplique tanto para prevenir, a través de la formación, la responsabilidad y la información, como para solucionar las

reclamaciones relativas al acoso, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas constitucionales, laborales y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

- Que DTG incluirá en las condiciones de subcontratación con otras empresas, el conocimiento y respecto a los principios establecidos en el presente protocolo.

Así, a través del presente Protocolo, DTG manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de acoso en cualquiera de sus manifestaciones. El objetivo principal de este Protocolo es erradicar comportamientos nocivos que perjudican tanto a los trabajadores/as que los sufren como a la propia empresa, que es responsable del bienestar físico y psicológico de sus empleados.

Por último, en relación al compromiso con el cumplimiento de la normativa vigente de igualdad entre hombres y mujeres, este Protocolo da cumplimiento a cuanto exigen los artículos 46.2 y 48 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el RD 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; el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales y la Ley orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de libertad sexual, junto con la Ley 4/2023, 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. Asimismo, dicho Protocolo es acorde con lo establecido en el Convenio Colectivo aplicable a DTG, siendo éste el Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública.

2. DEFINICIÓN DE ACOSO

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, define en su artículo 7 tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo.

2.1. ACOSO SEXUAL

Se considera “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”. Podemos hablar de dos tipos de acoso sexual:

- **Chantaje sexual o acoso “quid pro quo”.**

Se habla de chantaje sexual cuando la negativa o la sumisión de una persona a esta conducta se utiliza, implícita o explícitamente, como fundamento de una decisión que repercute sobre el acceso de esta persona a la formación profesional, al trabajo, a la continuidad del trabajo, a la promoción profesional, el salario, etc.

Sólo son sujetos activos de este tipo de acoso aquellas personas que tengan poder de decidir sobre la relación laboral, es decir, toda persona jerárquicamente superior.

- **Acoso sexual ambiental.**

Su característica principal es que los sujetos mantienen una conducta de naturaleza sexual, de cualquier tipo, que tiene como consecuencia buscada o no, producir un contexto intimidatorio, hostil, ofensivo o humillante. La condición afectada es el entorno, el ambiente de trabajo.

En este caso, también pueden ser sujetos activos los compañeros de trabajo o terceras personas, relacionadas laboralmente con la DTG.

A título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, se enumeran las siguientes conductas:

- **De intercambio (Chantaje sexual):**

1. El contacto físico deliberado e intencionado, o un acercamiento físico excesivo e innecesario, y no solicitado ni consentido.
2. Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales lúdicas, pese a que la persona objeto de las mismas haya dejado claro que no resultan deseadas, por su posible carácter e intencionalidad sexual.
3. Invitaciones impúdicas o comprometedoras y petición de favores sexuales, incluidas las que asocian esos favores con la mejora de las condiciones de trabajo del trabajador o su estabilidad en el empleo.
4. Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación de un trabajador por razón de su sexo.

- **De carácter ambiental:**

1. Observaciones sugerentes, bromas o comentarios de naturaleza y contenido sexual sobre la apariencia o condición sexual del trabajador.
2. El uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías, imágenes o cualesquiera otras representaciones gráficas de contenido sexualmente explícito.
3. Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de carácter sexual ofensivo. El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas y recíprocas, en la medida en que no son deseadas por la persona que es objeto de ellas y así lo ha expresado. Un único episodio no deseado puede ser constitutivo de acoso sexual.

2.2. ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

El “acoso por razón de sexo” se define como “cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”.

2.3. ACOSO LABORAL O CONTRA LA INTEGRIDAD MORAL - MOBBING

Según el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, en su Nota Técnica de Prevención nº 476, el “mobbing” o “acoso laboral” es “la situación en la que una persona o un

grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática (al menos una vez por semana), durante un tiempo prolongado (más de 6 meses), sobre otra persona en el lugar de trabajo". Es toda conducta, práctica o comportamiento, realizado de modo sistemático o recurrente en el seno de una relación de trabajo que suponga, directa o indirectamente, un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

Según esta Nota Técnica de Prevención, son formas de expresión de "mobbing":

- Acciones contra la reputación o la dignidad personal del afectado; por medio de la realización de comentarios injuriosos contra su persona, ridiculizándolo o riéndose públicamente de él, de su aspecto físico, de sus gestos, de su voz, de sus convicciones personales o religiosas, de su estilo de vida, etc.
- Acciones contra el ejercicio de su trabajo, encomendándole trabajo en exceso o difícil de realizar cuando no innecesario, monótono o repetitivo, o incluso trabajos para los que el individuo no está cualificado, o que requieren una cualificación menor que la poseída por la víctima; o, por otra parte, privándole de la realización de cualquier tipo de trabajo; enfrentándole a situaciones de conflicto de rol (negándole u ocultándole los medios para realizar su trabajo, solicitándole demandas contradictorias o excluyentes, obligándole a realizar tareas en contra de sus convicciones morales, etc.).
- Acciones de manipulación de la comunicación o de la información con la persona afectada que incluyen una amplia variedad de situaciones; manteniendo al afectado en una situación de ambigüedad de rol (no informándole sobre distintos aspectos de su trabajo, como sus funciones y responsabilidades, los métodos de trabajo a realizar, la cantidad y la calidad del trabajo a realizar, etc., manteniéndole en una situación de incertidumbre); haciendo un uso hostil de la comunicación tanto explícitamente (amenazándole, criticándole o reprendiéndole acerca de temas tanto laborales como referentes a su vida privada) como implícitamente (no dirigiéndole la palabra, no haciendo caso a sus opiniones, ignorando su presencia,...); utilizando selectivamente la comunicación (para reprender o amonestar y nunca para felicitar, acentuando la importancia de sus errores, minimizando la importancia de sus logros,...).
- Acciones características de situaciones de inequidad mediante el establecimiento de diferencias de trato, o mediante la distribución no equitativa del trabajo, o desigualdades remunerativas, etc.

En función de la persona que lleve a cabo la conducta acosadora, podemos distinguir tres tipos de acoso:

- **Acoso laboral descendente**, es aquel en el que el agente del acoso es una persona que ocupa un cargo superior a la víctima, como, por ejemplo, su jefe.
- **Acoso laboral horizontal**, es el que se produce entre compañeros del mismo nivel jerárquico. El ataque puede deberse, entre otras causas, a envidias, celos, alta competitividad o por problemas puramente personales. La persona acosadora buscará

entorpecer el trabajo de su compañero con el fin de deteriorar la imagen profesional de éste incluso atribuirse a sí mismo méritos ajenos.

- **Acoso laboral ascendente**, es aquel en que el agente del acoso es una persona que ocupa un puesto de inferior nivel jerárquico al de la víctima. Este tipo de acoso puede ocurrir en situaciones en las que una persona asciende y pasa a tener como subordinados a los que anteriormente eran sus compañeros. También puede ocurrir cuando se incorpora a la organización una persona con un rango superior, desconocedor de la organización o cuyas políticas de gestión no son bien aceptadas entre sus subordinados.

En cuanto al sujeto activo se considerará acoso cuando provenga de jefes, compañeros e incluso clientes, proveedores o terceras personas relacionadas con la víctima por causas de trabajo.

En cuanto al sujeto pasivo, éste siempre quedará referido a cualquier trabajador, independientemente del nivel del mismo y de la naturaleza de la relación laboral.

El ámbito del acoso será el centro de trabajo y si se produce fuera del mismo deberá probarse que la relación es por causa o como consecuencia del trabajo.

3. MEDIDAS PREVENTIVAS

Para evitar los casos de acoso, resulta fundamental la puesta en marcha de medidas preventivas que impidan su aparición y protejan a todos nuestros trabajadores, incluido el colectivo LGTBI. Entre estas:

3.1. Evaluación y prevención de los riesgos psicosociales.

La prevención de unas conductas inadecuadas e inaceptables como son las conductas de acoso debe plantearse en el contexto de una acción general y proactiva de prevención de los riesgos psicosociales, en general. Las distintas formas de organizar el trabajo y las relaciones entre las personas pueden favorecer o, por el contrario, evitar, situaciones o conductas inadecuadas como las que nos ocupan.

3.2. Divulgación del Protocolo.

Se garantizará el conocimiento efectivo de este Protocolo por todas y todos los trabajadores a todos los niveles de la DTG. Esta difusión incidirá en el compromiso de la dirección de garantizar ambientes de trabajo en los que se respeten la dignidad y la libertad de las personas trabajadoras.

En este sentido, se trabajará en acciones de formación y sensibilización periódicas.

3.3. Responsabilidad.

Todos los trabajadores de la DTG tienen la responsabilidad de garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad de la persona. El personal directivo deberá tener especialmente encomendada la labor de evitar que se produzca cualquier tipo de acoso bajo su ámbito de organización.

4. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

Incluso si se desarrolla una adecuada actuación preventiva pueden producirse, ocasionalmente, conductas o situaciones de acoso. Por ello, es necesario disponer de un procedimiento o protocolo a seguir en los casos en que se produzcan quejas o reclamaciones por este motivo.

El procedimiento deberá ser ágil y rápido, otorgándole credibilidad y garantizándose la protección del derecho a la intimidad y confidencialidad de las personas afectadas, y evitando que la persona acosada se vea abocada a repetir la explicación de los hechos, salvo que sea estrictamente necesario. Asimismo, se protegerá la seguridad y salud de la víctima.

4.1. Comité de Cumplimiento

El Comité de Cumplimiento será el responsable de velar por la correcta aplicación de este protocolo.

Dicho Comité podrá nombrar “ad-hoc” a cuantas personas considere, para que la ayuden con una determinada investigación, lo mismo que podrá revocar a un miembro del Comité por mayoría de votos, si existiera incompatibilidad con alguna de las personas afectadas por el procedimiento y sustituirlo por otra persona, tal y como mencionábamos con anterioridad.

El procedimiento se iniciará con la presentación por escrito de una denuncia a través del canal ético de DTG, disponible a través del siguiente enlace: <https://canaletico.es/es/dtg>

Si el trabajador considera más factible su presentación por escrito a otra persona diferente, podrá hacerlo a otro de los directivos de la compañía, quien informará y traspasará automáticamente la denuncia por escrito, a través del canal mencionado anteriormente.

En caso de estar implicada esta persona, la responsable de área a quien le llegue la queja por escrito la pondrá en conocimiento de la empresa a través del mismo canal.

La denuncia se puede interponer también de manera anónima, pero es necesario para que sea admitida a trámite que se facilite la mayor información posible para poder analizar debidamente la situación, y se debe indicar la siguiente información:

- Nombre de la persona presuntamente acosada, salvo que coincida con la persona informante en cuyo caso se respeta su derecho al anonimato.
- Nombre de la persona presuntamente acosadora.
- Naturaleza del acoso sufrido. Hechos.
- Fecha/s y hora/s en las que los hechos se han producido.
- Nombre de las personas testigos, si los hay.
- Cualquier otro dato que facilite activar la instrucción

Dicha denuncia podrá ser presentada por la/s persona/s acosada/s o por otras personas del entorno laboral que sean conscientes y conocedoras de una situación de esta naturaleza, ya sea identificándose o bien de forma anónima.

4.2. Procedimiento

- **Apertura del expediente**

Si tras un primer análisis de la información disponible, posterior a la presentación de la denuncia por escrito, se aprecia que se trata de un conflicto que puede resolverse amistosamente, debería resolverse por esta vía, y hacerlo a la mayor brevedad. Si quedara resuelta dicha situación por vía amistosa, se ha de cerrar el expediente a través del aplicativo del Canal Ético e informar a las partes interesadas sobre la resolución del caso.

Si, por el contrario, de la información recopilada se derivan indicios de un presunto caso de acoso de mayor gravedad, o bien no se ha podido llegar a una solución amistosa, se iniciará una investigación en profundidad.

El Comité de Cumplimiento de DTG con carácter inmediato a la recepción de la denuncia y en atención a las circunstancias concurrentes podrá adoptar las medidas cautelares pertinentes (traslados, cambios de puesto, etc.).

La denuncia será comunicada a la persona acusada, que podrá presentar las alegaciones que estime pertinentes.

- Investigación

El Comité de Cumplimiento de DTG llevará a cabo las medidas necesarias para esclarecer los hechos, pudiendo contar con los medios que estime conveniente, incluso recurriendo a expertos externos en aras de una mayor objetividad y transparencia.

Las personas que lleven a cabo la investigación deberán garantizar en todo caso la objetividad, imparcialidad y neutralidad en la investigación.

La intervención de posibles testigos y de todas las personas actuantes, deberá observar el carácter confidencial de las actuaciones, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas. Se observará el debido respeto tanto a la persona que ha presentado la denuncia (en el caso de haberse identificado), o a la persona objeto de la misma.

A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con el debido tacto y respeto, tanto a la persona que ha presentado la denuncia, se conozca o no, como hacia la persona denunciada, la cual tendrá el beneficio de la presunción de inocencia.

Para asegurar este hecho, todas las personas miembros de la plantilla, que participen en la investigación o tengan conocimiento oficial de la misma, firmarán un acuerdo de confidencialidad.

Todas las actuaciones del Comité de DTG se documentarán por escrito, levantándose las correspondientes actas, que, en los casos de incluir testimonios o declaraciones, serán suscritas, además de por el Comité, por quienes los hubieran emitido, dando conformidad a que lo transcrito corresponde fielmente con las alegaciones o declaraciones efectuadas.

En el plazo de treinta días naturales, contados a partir de la presentación de la denuncia, el Comité, una vez finalizada la investigación, elaborará y aprobará el informe definitivo sobre el supuesto acoso investigado, en el que indicará las conclusiones alcanzadas y las circunstancias agravantes y atenuantes que a su juicio concurren, instando, en su caso, la apertura de procedimiento disciplinario contra la persona denunciada.

- Plazos

Los plazos de aplicación al expediente serán los mismos que los establecidos en el protocolo de gestión del Canal Ético. Es decir, 7 días para acusar recibo a contar desde la recepción de la comunicación y 3 meses para cerrar el expediente informando a las partes interesadas, ampliable en otros 3 meses en caso de que el devenir de la investigación lo requiera.

- Resultado del informe

El informe puede dar como resultado:

- bien el sobreseimiento, porque se considere que las pruebas no son concluyentes, señalando en este caso si la denuncia fue, o no, presentada de buena fe,
- bien una sanción, que se graduará como falta grave o muy grave, teniendo en cuenta el conjunto de circunstancias concurrentes de los hechos, así como el tipo de intensidad de la conducta, su reiteración, afectación sobre el cumplimiento laboral de la víctima, etc.

Si el resultado del expediente es de sobreseimiento, con expresa declaración sobre la mala fe de la denuncia, a la persona denunciante se le incoará expediente disciplinario.

En el supuesto de resolución del expediente con sanción, que no conlleve el traslado forzoso o el despido, la DTG tomará las medidas oportunas para que garantizar la protección de la víctima.

Si por parte de la persona agresora, o de otras personas, se produjeran represalias o actos de discriminación sobre la persona denunciante o sobre cualquiera de las personas que han participado en el proceso, dichas conductas serán consideradas como falta laboral, incoándose el correspondiente expediente disciplinario.

La divulgación de datos del procedimiento tendrá la consideración de falta grave, con independencia de cualquier otro tipo de medida legal que pudiera tomarse.

- Seguimiento

El seguimiento de la ejecución y cumplimiento de las medidas correctoras propuestas corresponderá al Comité de DTG, debiendo prestar una especial atención y apoyo, en los casos en que haya podido haber afectación de las víctimas y en la medida de las posibilidades de la DTG.

- Garantías y Derechos del procedimiento

A todas las personas que participen en cualquiera de las partes del procedimiento se les exigirá el deber de sigilo.

Por otra parte, en todo momento se garantizará la protección al derecho a la intimidad de las personas afectadas o que han tomado parte en el proceso.

En todo este proceso se garantizarán los derechos de ambas partes, y en particular:

- Celeridad
- Derecho al honor
- Derecho a la presunción de inocencia y audiencia de la persona denunciada
- Derecho a estar acompañados por sus representantes legales o personas de confianza
- Confidencialidad y protección de datos

5. RÉGIMEN SANCIONADOR Y MEDIDAS DISCIPLINARIAS

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"*.

Además, el Convenio Colectivo que resulta de aplicación pone de manifiesto que son faltas muy graves las siguientes:

- El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.
- El acoso sexual o por razón de sexo.

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.