

**PROTOCOLO PARA LA PREVENCION, DETECCION
Y ACTUACION ANTE SITUACIONES DE ACOSO
SEXUAL, ACOSO POR RAZON DE SEXO Y ACOSO
POR ORIENTACION SEXUAL E IDENTIDAD Y
EXPRESION DE GENERO DE OTEA, hosteleria y
turismo en Asturias**

1. Declaración de principios.	3
2. Definiciones y conceptos.	3
3. Procedimiento.	5
3.1. Garantías.	5
3.2. Presentación de reclamaciones, quejas y/o denuncias, valoración previa y medidas cautelares	6
3.2.1 Presentación.	6
3.2.2. Valoración previa	6
3.2.3. Medidas cautelares	7
3.2.4. Conclusión del proceso.	7
3.2.5. Esquema del procedimiento.	8
4. Faltas y sanciones	8
5. Información y divulgación.	9
6. Evaluación y seguimiento	10
7. Modelo de denuncia por Acoso Sexual y/o por Razón de Sexo.	11
8. Información a la víctima.	12

1. Declaración de principios.

Toda persona trabajadora tiene derecho a ser tratada con dignidad, basándonos en este derecho, [OTEA, hostelería y turismo en Asturias](#) y la representación de las personas trabajadoras se comprometen a crear, mantener y proteger con todas las medidas a su alcance, un entorno laboral donde se respete la dignidad y la libertad sexual.

El objeto de este Protocolo es establecer las pautas de actuación ante situaciones que pudieran constituir acoso sexual o acoso por razón de sexo en el entorno laboral, articulando los mecanismos necesarios para recabar, analizar y resolver las denuncias de las trabajadoras y los trabajadores.

Siendo la Comisión de Seguimiento y Evaluación el órgano encargado de velar por el cumplimiento del Plan de Igualdad y de llevar a cabo por medio del presente Protocolo, el procedimiento de actuación para resolver las reclamaciones y denuncias presentadas sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo, que se aplique con las debidas garantías; así como la formación e información necesarias para que quienes integran la asociación [OTEA](#) sean conscientes de la necesidad de actuar en el más absoluto respeto de los derechos mencionados. Para ello se tendrán en consideración las normas comunitarias, constitucionales, autonómicas, laborales y las declaraciones relativas al derecho de trabajadores y trabajadoras a disfrutar de un ambiente de trabajo exento de violencia en el trabajo.

Como objetivo se pretende asumir un compromiso común para reflexionar sobre la problemática del acoso moral, sexual y por razón de sexo, para ser más ágiles en la detección precoz y disponer de una mayor operatividad para eliminar factores de riesgo posibilitadores.

La Asociación [OTEA, hostelería y turismo en Asturias](#) y todo el personal de la misma tienen la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que resulte absolutamente inaceptable e indeseable el acoso sexual, y en concreto, el personal directivo y la jefatura de cada departamento, tienen la obligación de garantizar con todos los medios a su alcance que no se produzcan hechos de este tipo en las unidades organizativas a su cargo.

2. Definiciones y conceptos.

Acoso moral:

Toda conducta que atenta contra la dignidad o la integridad psíquica o física de las personas empleadas en la empresa, y que degrada el ambiente de trabajo. Incluiría, por tanto, discriminación, humillación, amenazas, de forma sistemática y recurrente,

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, hostil, humillante u ofensivo.

Se trata por tanto de una actuación que resulta ofensiva para la víctima y que incluye comportamientos físicos, verbales o gestuales con finalidad o connotación sexual. Existen dos tipos de acoso sexual diferenciados que son:

- **El acoso de intercambio o chantaje sexual:** es el provocado por el personal superior jerárquico o personas cuyas decisiones pueden tener repercusión sobre el empleo y las condiciones de trabajo de la persona acosada. Se produce cuando ésta es forzada a elegir entre someterse a los requerimientos de la persona que acosa o perder ciertas condiciones o beneficios en el trabajo, como las posibilidades de promoción profesional, el acceso a la formación, el aumento salarial, las posibilidades de traslado, etc.
- **El acoso ambiental:** aquella conducta de naturaleza sexual que crea un entorno laboral intimidatorio, hostil, ofensivo o humillante para la persona que es objeto de la misma. En este tipo de acoso no es determinante la posición jerárquica en el puesto de trabajo, pudiendo producirse también entre personas del mismo nivel jerárquico.

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.

Puede ser llevado a cabo tanto por superiores jerárquicos, iguales o personas subordinadas jerárquicamente a la víctima y tiene como causa los estereotipos de género, atentando por su repetición o sistematización contra la dignidad e integridad física de una persona, degradando sus condiciones de trabajo y pudiendo poner en peligro su empleo, en especial cuando estas actuaciones se encuentran relacionadas con las situaciones de embarazo, maternidad, paternidad o de asunción de otros cuidados familiares.

Acoso por orientación sexual:

Toda conducta, u otras acciones, contra una persona por su orientación sexual que pueda considerarse ofensivo, humillante, violento, intimidatorio, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno discriminatorio.

Acoso por expresión o identidad de género:

Cualquier comportamiento o conducta que por razones de expresión o identidad de género se realice con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, ofensivo o segregado.

3. Procedimiento.

3.1. Garantías.

El procedimiento debe cumplir con las siguientes garantías:

- **Diligencia y celeridad:** El procedimiento será ágil y rápido, ofrecerá credibilidad, transparencia y equidad. La investigación y la resolución sobre los hechos reclamados o denunciados deben ser realizadas con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.
- **Respeto y protección a las personas:** La empresa adoptará las medidas pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la dignidad e intimidad de las personas afectadas, incluyendo a las personas presuntamente acosadas y acosadoras. Las actuaciones o diligencias deben realizarse con la mayor discreción, prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo. Las personas implicadas podrán hacerse acompañar por la RLT o sección sindical, alguien de su confianza o a ser asistidas legalmente a lo largo de todo el proceso, así como a estar informadas de la evolución de la denuncia.
- **Respeto a los derechos de las partes:** La investigación de la denuncia tiene que ser desarrollada con sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas. El Protocolo ha de garantizar, en todo caso, los derechos de todas las partes, su dignidad e intimidad y el derecho de la persona reclamante a su integridad física y moral, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se derivan de una situación de acoso.
- **Imparcialidad y contradicción:** El procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todas las personas que intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.
- **Confidencialidad y anonimato:** Las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento.
- **Sigilo:** Es el deber que tienen las personas implicadas en los procedimientos previstos en este Protocolo de mantener la debida discreción sobre los hechos que conozcan por razón de su cargo en el ejercicio de la investigación y evaluación de las

reclamaciones, quejas y denuncias, sin que puedan hacer uso de la información obtenida para beneficio propio o de terceras personas, o en perjuicio del interés público.

La utilización de este Protocolo no impide que cualquier persona comprendida en el ámbito de aplicación del mismo, pueda acudir en cualquier momento a la vía jurisdiccional para ejercer su derecho a la tutela judicial efectiva.

3.2. Presentación de reclamaciones, quejas y/o denuncias, valoración previa y medidas cautelares

3.2.1 Presentación.

El procedimiento podrá iniciarse a petición de:

- Quien se considere víctima de acoso sexual, por razón de sexo, por orientación sexual, identidad o expresión de género y que esté incluida en el ámbito de aplicación de este Protocolo.
- La representación de los trabajadores y las trabajadoras
- Cualquier persona que tenga conocimiento de una conducta de acoso sexual o sexista en el ámbito de [OTEA, hostelería y turismo en Asturias](#). En este caso se informará a la presunta víctima para que en el plazo de 10 días ratifique por escrito la reclamación o denuncia. De no hacerlo, se podrá actuar de oficio.

La reclamación, queja o denuncia podrá formularse de manera verbal o escrita siguiendo el modelo anexo en el punto 7.

Podrá presentarse ante la Comisión de Evaluación y Seguimiento del Plan de Igualdad, que será la encargada de coordinar el procedimiento y de informar a la víctima sobre los servicios públicos disponibles en Asturias para su protección y recuperación, siguiendo el modelo del punto 8.

3.2.2. Valoración previa

Una vez tramitada la reclamación, queja o denuncia, la Comisión solicitará, en un plazo de 7 días, el asesoramiento necesario para la designación de una persona con formación acreditada en género y diversidades sexogenéricas para que realice el peritaje. Esta persona contará con el apoyo técnico de la Comisión para realizar su evaluación. Todas las personas que integran la plantilla de [OTEA, hostelería y turismo en Asturias](#) tendrán la obligación de colaborar a lo largo de todo el proceso de investigación.

La persona que realice el peritaje tomará declaración escrita de las partes (incluyendo la documentación que deseen aportar) y, si lo considera necesario, de testigos. También podrá solicitar la participación de otras personas expertas, solicitar informes, etc., teniendo en cuenta el respeto a la privacidad.

Finalizada la investigación, realizará un examen exhaustivo de la información recibida y, en el plazo de 20 días desde el inicio de las actuaciones, presentará un informe a la Comisión, donde indicará la existencia o no de una conducta de acoso y realizará recomendaciones con las medidas necesarias para poner fin a la situación, incluyendo la adopción de medidas cautelares si no se hubiesen tomado hasta ese momento.

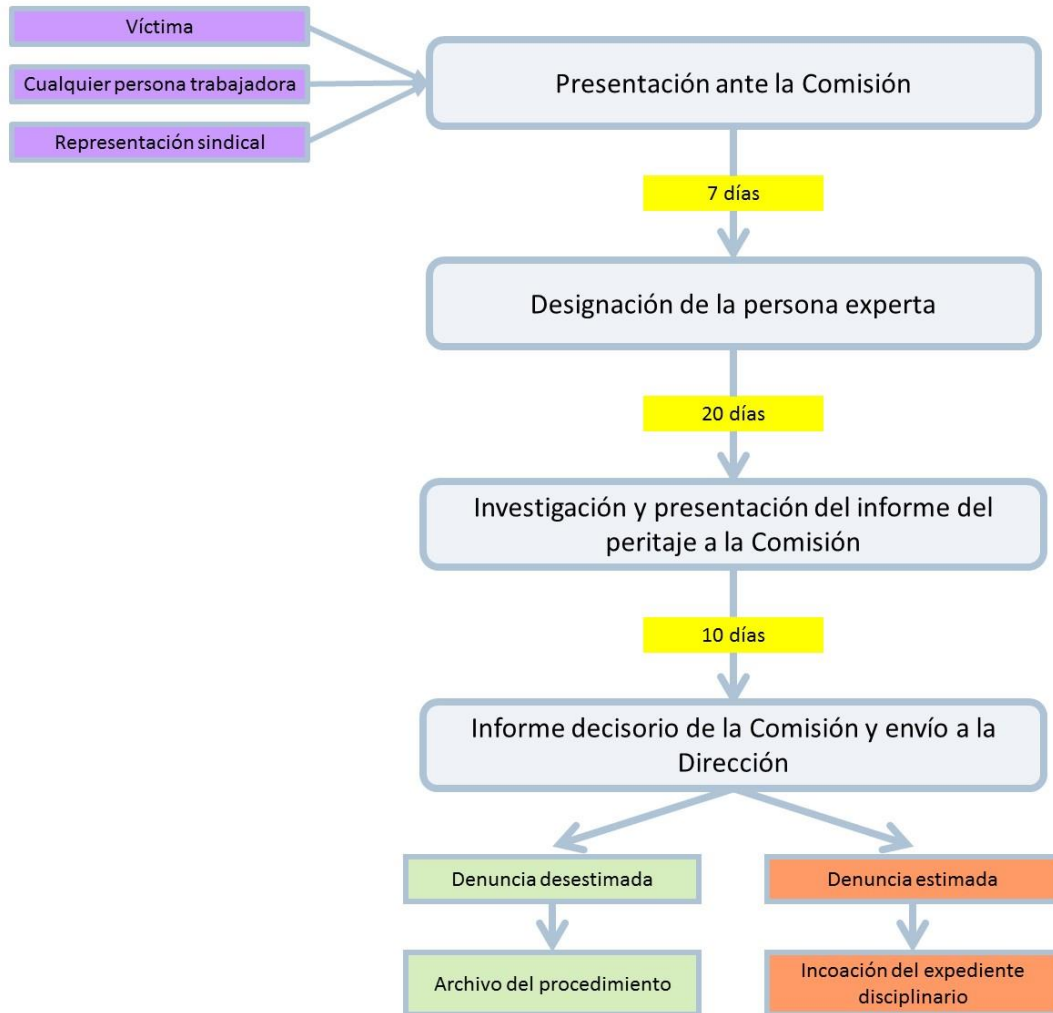
3.2.3. Medidas cautelares

En los casos de denuncias de acoso y hasta que se cierre el procedimiento, siempre y cuando existan indicios suficientes de la existencia del mismo, la Comisión podrá solicitar a la dirección de la Empresa la separación de la víctima del presunto acosador, así como otras medidas cautelares que considere proporcionadas y procedentes, mediante escrito dirigido a la dirección de OTEA. Las medidas que se adopten nunca podrán suponer un menoscabo o perjuicio para la víctima, ni modificación sustancial de sus condiciones de trabajo.

3.2.4. Conclusión del proceso.

En el plazo máximo de 10 días desde que recibe el informe del peritaje, la Comisión elaborará un informe con las conclusiones sobre el supuesto de acoso investigado, en el que se incluirá, las actuaciones investigadoras realizadas, los indicios y medios de prueba obtenidos, los agravantes y atenuantes si los hubiere, las conclusiones alcanzadas y propuesta de sanción, instando a la Dirección de OTEA a que abra procedimiento disciplinario contra la persona denunciada si lo considera conveniente. Una vez emitido el informe de conclusiones, finalizará la labor investigadora de la Comisión de Seguimiento y Evaluación. Dicho informe tendrá carácter preceptivo y vinculante para la empresa.

3.2.5. Esquema del procedimiento.



4. Faltas y sanciones

El acoso sexual y moral en el trabajo, son considerados como faltas muy graves. Tal y como se establece en el Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de la Hostelería.

Art. 40. Faltas muy graves:

12. Todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente el respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante.

13. El acoso moral, acoso sexual y por razón de sexo, así como el realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual o género, a las personas que trabajan en la empresa..

Al objeto de determinar la gravedad de los hechos y, por tanto de graduar las sanciones, se tendrá en cuenta:

- La reincidencia.
- La posición dominante del agresor, tanto por ser su superior jerárquico, como por tener poder de decisión sobre la relación laboral de la víctima o su promoción.
- La existencia de más de una víctima.
- La inexistencia de contrato fijo o indefinido por parte de la persona acosada.
- La existencia demostrada de presiones sobre la víctima, testigos, familiares, o cualquier persona del entorno de la víctima al objeto de interferir en la investigación.
- La existencia demostrada de que el estado psicológico o físico de la víctima se ha visto gravemente afectado por causa del acoso.
- La existencia de discapacidad física o mental por parte de la víctima.

Las **sanciones** correspondientes en función del principio de proporcionalidad serán las siguientes:

- Traslado forzoso temporal o definitivo.
- Suspensión de empleo y sueldo.
- Pérdida temporal o definitiva del nivel profesional laboral.
- Despido disciplinario.

Todas las sanciones que no impliquen el despido disciplinario serán complementadas con la obligación de asistir a un curso formativo de sensibilización y prevención del acoso laboral.

5. Información y divulgación.

Al objeto de prevenir y evitar los comportamientos de acoso, OTEA se compromete a difundir y dar a conocer este protocolo a todas las personas incluidas en su ámbito de aplicación y a su difusión mediante su publicación en la página web, estando disponible una copia en las oficinas de la asociación para cualquier persona que lo solicite.

6. Evaluación y seguimiento

La Comisión de Seguimiento y Evaluación realizará el control y seguimiento de la aplicación de este Protocolo con la finalidad de comprobar su funcionamiento y eficacia en la detección y eliminación de las situaciones de acoso sexual, acoso sexista o por razón de sexo, por orientación sexual o por identidad y expresión de género en su ámbito de aplicación. Si se detectan fallos de aplicación que le restan efectividad en la consecución de su objetivo, la Comisión propondrá su modificación siguiendo los trámites oportunos. Asimismo, realizarán un informe anual de seguimiento que podrá incluir propuestas de mejora.

7. Modelo de denuncia por Acoso Sexual y/o por Razón de Sexo.

MODELO DE DENUNCIA POR ACOSO			
SOLICITANTE			
<input type="checkbox"/> Persona afectada	<input type="checkbox"/> Área/Servicio de Prevención	<input type="checkbox"/> Recursos Humanos	<input type="checkbox"/> Unidad directiva afectada
<input type="checkbox"/> Comité de Seguridad y Salud	<input type="checkbox"/> Delegados/das de prevención	<input type="checkbox"/> Otros	
TIPO DE ACOSO			
<input type="checkbox"/> Moral/Laboral	<input type="checkbox"/> Sexual	<input type="checkbox"/> Por razón de sexo	<input type="checkbox"/> Por razón de la orientación sexual
<input type="checkbox"/> Otras discriminaciones (Especificar)			
DATOS PERSONALES DE LA PERSONA AFECTADA			
Nombres y apellidos		NIF	Sexo
<input type="text"/>		<input type="text"/>	<input type="checkbox"/> H <input type="checkbox"/> M
Teléfono de contacto		<input type="text"/>	
DATOS PROFESIONALES DE LA PERSONA AFECTADA			
Centro de trabajo		Unidad directiva	
<input type="text"/>		<input type="text"/>	
Vinculación laboral:			
<input type="checkbox"/> Funcionario/a	<input type="checkbox"/> Estatutario/a	<input type="checkbox"/> Interino/a	<input type="checkbox"/> Laboral fijo <input type="checkbox"/> Laboral temporal
<input type="checkbox"/> Grupo	<input type="checkbox"/> Nivel	<input type="checkbox"/> Antigüedad en el lugar de trabajo	
DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS			
<input type="text"/>			
DOCUMENTACIÓN ANEXA			
<input type="checkbox"/> Sí. (Especificar)		<input type="checkbox"/> No	
<input type="text"/>			
SOLICITUD			
<input type="checkbox"/> Solicito el inicio del Protocolo de actuación frente al Acoso ...			
LOCALIDAD Y FECHA		FIRMA DE LA PERSONA INTERESADA	

8. Información a la víctima.

Se informará a las posibles víctimas sobre los servicios públicos (detallar según la situación particular) disponibles en la Comunidad Autónoma de Asturias para garantizar su adecuada protección y recuperación.

En, a de de 2..... .

Firmas:

Por la empresa

Por la parte social