



PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO DE LA CONFEDERACIÓN EMPRESARIAL ESPAÑOLA DE LA ECONOMÍA SOCIAL, CEPES

Fecha: 11 de marzo de 2019

1. Objetivo

En todo Estado moderno la defensa de la dignidad de sus ciudadanos y la salvaguarda de su integridad física y moral forman parte del núcleo esencial de sus valores, junto con la prohibición de cualquier forma de discriminación negativa. Todos los trabajadores tienen el derecho y la obligación de relacionarse entre sí con trato cortés, respetuoso y digno.

En este marco de principios y valores, CEPES manifiesta su preocupación y compromiso en prevenir, evitar, resolver y sancionar los supuestos de acoso laboral o sexual que puedan producirse, como requisito imprescindible para garantizar la dignidad, integridad e igualdad de trato y oportunidades de todos sus trabajadores.

El acoso supone un atentado a la seguridad y la salud de las personas, y ha trascendido a lo social para instalarse en la esfera de las relaciones laborales, causando el mismo repudio general y originando normativas de protección.

De acuerdo con lo enunciado en el Código de Conducta publicado en el año 2017, en sus artículos séptimo y octavo, que promueve para todos sus empleados y destinatarios*, en todos los niveles profesionales, unas relaciones basadas en el respeto mutuo, la

* **Destinatario:** Toda persona, física o jurídica, que se encuentra sujeta al Manual Compliance (disponible en el Gestor Documental de CEPES). Se incluyen las siguientes personas que se encuentran relacionadas con CEPES:

- (i) Su Personal;
- (ii) Sus Socios y sus respectivos representantes personas físicas.
- (iii) Sus miembros de la Junta Directiva, de la Comisión Ejecutiva y sus respectivos representantes personas físicas;
- (iv) Las personas físicas en las que los Socios y/o los miembros de la Junta Directiva y Comisión Ejecutiva (y sus respectivos representantes personas físicas) deleguen funciones, proporcionen información o autoricen el acceso a información relacionada con CEPES.
- (v) Las personas físicas que participan en las comisiones especializadas o de trabajo, permanentes o temporales, de CEPES.
- (vi) Cualesquiera otros Directivos/Representantes de CEPES.



integridad, la cordialidad, la confianza y la colaboración, propiciando un ambiente laboral respetuoso entre compañeros, superiores jerárquicos y personas a cargo, se hace necesario que la Confederación implemente un protocolo de actuación al objeto de investigar las denuncias y tomar las medidas correspondientes, si procediera.

Este procedimiento garantiza el derecho a la intimidad y la confidencialidad de los temas tratados y de las personas que intervienen.

Con base en los principios señalados, el presente protocolo recoge el compromiso y la voluntad de la empresa hacia la eliminación de toda forma de acoso y define al tiempo los procedimientos y soluciones diseñados a tal fin.

2. Alcance

Quedan comprendidos en el ámbito de aplicación de este protocolo todos los empleados y destinatarios de CEPES.

3. Delimitación del concepto de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

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. Estamos hablando del acoso laboral o mobbing, del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

3.1. 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.



Para la identificación correcta de esta forma de acoso es precisa la conjunción de los elementos de intencionalidad, orientada a humillar, intimidar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, y de reiteración, que implica la repetición de la conducta de forma sistemática y durante un período de tiempo.

Esto sucede cuando de manera continuada en el tiempo se dan conductas tales como la exclusión del trabajador de las relaciones con sus compañeros, la falta de asignación de tareas o la de trabajos absurdos o por debajo de la capacidad profesional o competencias del trabajador o la humillación, desprecio o minusvaloración en público del trabajador.

Quedan fuera de este concepto las situaciones de conflicto que no cumplan los anteriores requisitos de intencionalidad concreta y duración en el tiempo y las situaciones de tensión generadas por la supervisión en el cumplimiento de las obligaciones profesionales, las diferencias de criterio en las relaciones personales o en las decisiones organizativas y los conflictos interpersonales entre iguales o personas relacionadas jerárquicamente que se manifiesten en momentos concretos y no persigan la destrucción personal o profesional del empleado.

3.2. 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.

3.3. 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.

4. Desarrollo del procedimiento

El desarrollo del procedimiento se establece en tres fases:

- **Deber de información y denuncia**
- **Desarrollo de la investigación**
- **Elaboración del informe**

4.1. Deber de información y denuncia

Cualquier trabajador que considere que está siendo objeto de un presunto acoso laboral, sexual o por razón de sexo, deberá ponerlo de inmediato en conocimiento de la Confederación 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 en el apartado 3, tiene el derecho y la obligación de informar a CEPES.

La denuncia será por escrito y se efectuará a la línea jerárquica superior, siempre y cuando y en función de las circunstancias concretas del hecho a denunciar, a juicio del denunciante este hecho no pudiera llegar a ser contraproducente; si así fuese, la denuncia se transmitiría a la Presidencia y/o los Vicepresidentes. Si la denuncia se hubiese realizado a través de la línea jerárquica, será ésta la responsable de asegurar que dicha información será trasladada a la Presidencia y/o los Vicepresidentes. La denuncia también puede realizarse a través del Canal ético mediante denuncia firmada o anónima, a través del correo electrónico: canaletico@cepes.es. El empleado se asegurará de facilitar la información y/o documentación necesarias que permitan al Comité de Cumplimiento contar con elementos de juicio suficientes para el correcto análisis y valoración de los hechos:

- 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.

4.2. Desarrollo de la investigación

Una vez recibida la denuncia escrita el Comité de Cumplimiento procederá a la apertura de un expediente con el fin de recabar información para comprobar la veracidad de los hechos denunciados así como analizar la gravedad de los mismos. El Comité de Cumplimiento estará compuesto por un número entre cuatro y seis miembros entre los siguientes perfiles, siempre y cuando no estén implicados en el proceso:

- a) La Presidencia o alguna de las Vicepresidencias de la Junta Directiva.**
- b) Otro miembro de la Junta Directiva distinto al anterior.**
- c) La Dirección General.**
- d) El Responsable del Área Económico-Financiera**

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.

4.3. Elaboración del informe

Finalizada la investigación, en el plazo de 5 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. Asimismo se indicará el período de seguimiento en función de las medidas adoptadas a efecto de verificar la corrección de las circunstancias denunciadas.

5. 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:

5.1. 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, la Dirección o la Presidencia emitirá un escrito dirigido al interesado resolviendo sobre la denuncia, indicando, si así lo estima conveniente, algún tipo de recomendación.

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 caso de que se probara la existencia de una denuncia falsa o testimonio también falso, se tomarán igualmente las medidas disciplinarias que correspondan.



5.2. Que no haya indicios racionales de que estemos ante una presunta situación de acoso, pero sí haya indicios de encontrarnos ante una presunta falta laboral de otra índole.

En este sentido, se pondrá en conocimiento de la Dirección y/o la Presidencia, al objeto de que se incoe el preceptivo expediente disciplinario, y una vez finalizado el mismo, proceda a la sanción correspondiente, en su caso.

5.3. Que haya indicios racionales de que estamos ante una presunta situación de acoso, poniéndose toda la investigación en conocimiento de la Dirección y/o la Presidencia, al objeto de que se incoe el preceptivo expediente disciplinario, y una vez finalizado el mismo, proceda a la sanción correspondiente, en su caso.

Queda prohibido tomar ningún tipo de represalia frente a cualquiera que de buena fe efectúe una queja en virtud de la presente política o que participe en una investigación.

Procedimientos relacionados:

- **Manual de prevención de delitos (Manual Compliance)**
- **Código de conducta**
- **Reglamento de Organización y funcionamiento del Comité de cumplimiento**