

**CÓDIGO DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL,  
POR RAZÓN DE SEXO Y/O VIOLENCIAS  
SEXUALES**

**turris**

# turris

## ÍNDICE

- 1. Compromiso para la prevención del acoso sexual, por razón de sexo y/o violencias sexuales en TURRRIS.**
- 2. Definiciones de las conductas prohibidas en el ámbito laboral.**
- 3. Violencia en el ámbito digital**
- 4. Conductas delictivas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral.**
- 5. Prevención del acoso**
- 6. Procedimiento interno de actuación, en caso de denuncia por acoso.**

# turrís

## CÓDIGO DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO Y/O VIOLENCIAS SEXUALES EN TURRIS

### **1. Compromiso para la prevención del acoso sexual, por razón de sexo y/o violencias sexuales en TURRIS.**

#### **Propósito que persigue la Dirección de Turrís**

El objeto del presente Código de Prevención del Acoso sexual, por razón de sexo y/o violencias sexuales, y Protocolo de actuaciones en caso de denuncia de acoso en TURRIS (en adelante, Código de Prevención del Acoso Sexual, por razón de sexo y/o violencias sexuales) es, precisamente, prevenir este fenómeno y procurar su erradicación mediante el establecimiento de una serie de medidas de prevención y de un protocolo de actuación en caso de denuncia, de una forma pragmática y sencilla, accesible a todas las personas trabajadoras.

Un entorno libre de conductas indeseadas, de comportamientos hostiles y opresores es responsabilidad de las empresas. Por ello, TURRIS debe trabajar en implantar políticas, con distribución de normas y valores claros en todos los niveles de la organización, que garanticen y mantengan entornos laborales libres de acoso, donde se respete la dignidad de toda persona trabajadora y se facilite el desarrollo de cada una de ellas.

#### **Publicidad del Código**

La dirección de TURRIS pondrá en conocimiento de todas las personas trabajadoras este Código de Prevención del Acoso sexual, por razón de sexo y/o violencias sexuales, a través de una difusión eficaz y generalizada.

### **2. Definiciones de las conductas prohibidas en el ámbito laboral**

A los efectos del presente Código, se entiende por:

#### **a) Acoso por razón de sexo:**

Cualquier comportamiento, conducta o práctica, realizados 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.

# turris

Constituirá acoso por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se genere contra una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato en las mujeres y hombres.

## b) 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.

La acción ejercida por la persona acosadora ha de ser indeseada y rechazada por quien la sufre.

No es necesario que las acciones de acoso sexual en el trabajo se desarrollen durante un período prolongado de tiempo. Una sola acción, por su gravedad, puede ser constitutivo de acoso sexual.

Así, se pueden identificar unos comportamientos concretos que, a título de ejemplo, constituyen acoso sexual:

- Insinuaciones y comentarios molestos, humillantes, de contenido sexual explícito o implícito.
- Comentarios, bromas o chistes obscenos, proposiciones de carácter sexual, directas o indirectas.
- Cartas, notas o mails con contenido sexual que propongan, inciten o presionen a mantener relaciones sexuales, o que, sin perseguir dicho objetivo, simplemente ofendan o intimiden al destinatario.
- Insistencia en comentarios despectivos u ofensivos de naturaleza sexual, sobre la apariencia e imagen del trabajador/a.
- Tocamientos, gestos obscenos, roces innecesarios.
- Toda agresión sexual tipificada en la ley.
- Participación en la creación de un clima laboral que constituya lo que se conoce jurisprudencialmente como "acoso sexual ambiental", entendido por tal, un comportamiento físico o verbal manifestado en actos, gestos o palabras, comportamiento que además se perciba como indeseado e indeseable por el trabajador/a presuntamente acosado o por la persona destinataria de los mismos, y que, si bien no esté directamente dirigido a la solicitud de favores de naturaleza sexual, sea capaz de crear un clima radicalmente odioso e ingrato, a través de, por ejemplo, la reiteración en comentarios o bromas de contenido libidinoso o con constantes e innecesarias referencias a la sexualidad.
- El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual.

Pilar Lopez

# turris

## c)Violencias sexuales:

Se entienden por violencias sexuales, cualquier acto de naturaleza sexual no consentido que condicione el libre desarrollo de la vida sexual en cualquier ámbito público o privado, incluyendo el ámbito digital.

Se consideran violencias sexuales los delitos previstos en el Título VIII del Libro II de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, el acoso con connotación sexual y las violencias sexuales cometidas en el ámbito digital, lo que comprende la difusión de actos de violencia y la extorsión sexual a través de medios tecnológicos.

Las violencias sexuales incluyen el acoso y el abuso sexual, con o sin contacto físico, y se define como un acto sexual que intenta o realiza una persona hacia otra sin existir consentimiento, o cuando este se ha dado bajo una situación de coacción o manipulación, o hacia una persona que no tiene capacidad de consentir o rechazar.

En este sentido, constituye agresión o ataque sexual todo acto violento de naturaleza sexual cometido por una persona sin el consentimiento de la víctima, con el objetivo de obligar a la víctima mediante el abuso de poder, el uso de la fuerza, la coacción (que puede ser moral), amenazas o sorpresa. La agresión sexual atenta contra la integridad y la seguridad física y psíquica de la persona.

El acosador/a o la víctima pueden ser un empleado/a (un compañero/a, un manager directo, un subordinado/a de la víctima, etc.) o un tercero/a que no esté contratado por la empresa pero que participe en sus actividades.

La gravedad de los actos aumentará en caso de una conexión jerárquica directa o indirecta entre el acosador/a y la víctima.

A continuación, se exponen conductas que podrán ser calificadas como violencias sexuales:

### Expresiones o comentarios sexuales

- Hacer preguntas acerca de la vida sexual.
- Realizar bromas, burlas o chistes que ridiculicen a cualquier empleado/a.
- Realizar expresiones, bromas u opiniones de carácter general o que hagan alusión o la orientación sexual.
- Expresiones cargadas de agresividad.
- Intimidación verbal, propuestas, invitaciones o incitaciones de carácter sexual.

### Gestos o actos de naturaleza sexual

- Miradas lascivas o insistentes.

# turris

- Silbidos.
- Expresiones faciales o corporales.
- Utilización inadecuada de nuevas tecnologías.
- Envío de mensajes incómodos a través de medios de comunicación instantánea.
- Correos electrónicos de contenido sexual.
- Comunicación o seguimiento no deseado a través de redes sociales.
- Llamadas perdidas insistentes.
- Distribuir contenidos pornográficos en los grupos de WhatsApp u otras aplicaciones utilizadas para comunicación interna.

## Contacto físico

- Excesivo e inadecuado acercamiento respecto a contacto corporal.
- Tocamientos de ciertas partes del cuerpo: nalgas, pechos, genitales, entre otras.
- Pellizcos o cachetes.
- Besar a la fuerza.
- Actos sexuales no consentidos.
- Intento de violación.
- Violación.

## 3. Violencia en el ámbito digital

Cuando las conductas a las que se refiere este Protocolo se produzcan utilizando las tecnologías de la información y la comunicación, a través de internet, el teléfono y las redes sociales (no es necesario que persona agresora y víctima tengan un contacto físico presencial), estaremos ante conductas de violencia digital o ciberviolencia.

La Estrategia Estatal para combatir las violencias machistas 2022-2025, a partir de las recomendaciones del primer informe de evaluación del Grupo de Expertas en la Lucha contra la Violencia contra la Mujer y la Violencia Doméstica (GREVIO) de noviembre de 2021, recoge que han de tenerse en cuenta tres dimensiones específicas de la violencia digital: el acoso en línea y facilitado por la tecnología, el acoso sexual en línea, y la dimensión digital de la violencia psicológica, cada una con las siguientes implicaciones:

# turris

Acoso en línea y facilitado por la tecnología					
Amenaza (sexual, económica, física o psicológica)	Daño a la reputación	Seguimiento y recopilación de información privada (spyware) (1)	Suplantación de identidad	Solicitud de sexo	Acoso con cómplices para aislarla

Acoso sexual en línea				
Amenaza o difusión no consentida de imágenes o videos (porno venganza)	Toma, producción o captación no consentida de imágenes o videos íntimos (2)	Explotación, coacción y amenazas (sexting, sextorsión, amenaza de violación, doxing (3), outing (4))	Bullying sexualizado (5)	Ciberflashing (6)

(1) Spyware es un software que tiene dicho objetivo.

(2) Incluye los actos de "upskirting" (o "bajo falda") y la toma de "creepshots" (foto robada y sexualizada) y la producción de imágenes alteradas digitalmente en las que el rostro o el cuerpo de una persona se superpone ("pornografía falsa") utilizando inteligencia artificial.

(3) Revelar información personal o la identidad.

(4) Revelar la orientación sexual.

(5) Rumores, publicación de comentarios sexualizados, suplantación de la identidad, intercambio de contenidos sexuales o del acoso sexual a otras personas, afectando así a su reputación y/o a su medio de vida.

(6) Envío de imágenes sexuales no solicitadas a través de aplicaciones de citas o de mensajería, textos, o utilizando tecnologías Airdrop o Bluetooth

*Pilar T...*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

# turris

Dimensión digital de la violencia psicológica					
Todas las formas tienen un impacto psicológico	Actos individuales no tipificados como delito al combinarse con la mentalidad de masa y repetición	Discurso de odio sexista	Intimidación, amenaza a las víctimas o a su familia, insultos, vergüenza y difamación	Incitación al suicidio o a la autolesión	Abuso económico (7)

(7) Operaciones bancarias por Internet, deterioro de la calificación crediticia de la víctima mediante el uso de tarjetas sin permiso, o contratos financieros sin consentimiento.

## 4. Conductas delictivas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral.

El art.12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual establece que todas las empresas deben promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo.

A los efectos de este protocolo, es necesario matizar que cuando los indicios de la conducta denunciada sean constitutivos de delito, la empresa adoptará inmediatamente las medidas cautelares necesarias para proteger a la víctima de la persona agresora y dará traslado urgente al Ministerio Fiscal

Entre las conductas delictivas aquí relevantes conviene diferenciar entre las contrarias a la integridad moral y las que lo son a la libertad sexual.

Por lo que se refiere a lo primero, delitos contra la integridad moral, hay que estar al art.173 del Código Penal, que tipifica que: "El que infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral, será castigado con pena de prisión de seis meses a dos años....Con la misma pena serán castigados los que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcional y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima....Las mismas penas se impondrán a quienes se dirijan a otra persona con expresiones, comportamientos o proposiciones de carácter sexual que creen a la víctima una situación objetivamente humillante, hostil o intimidatoria, sin llegar a constituir otros delitos de mayor gravedad".

# turris

Por lo que tiene que ver con lo segundo, esto es, delitos contra la libertad sexual, del Título VIII del Código Penal, hay que diferenciar entre:

- a) CAPÍTULO I. De las agresiones sexuales (art.178, art.179, art.180).
- b) CAPÍTULO II. De las agresiones sexuales a menores de dieciséis años (art.181, art.182, art.183, art.183 bis).
- c) CAPÍTULO III. Del acoso sexual, (art.184).
- d) CAPÍTULO IV. De los delitos de exhibicionismo y provocación sexual (art.185, art.186).
- e) CAPÍTULO V. De los delitos relativos a la prostitución y a la explotación sexual y corrupción de menores (art.187, art.188; art.189; art.189 bis; art.189 ter).

## 5. Prevención del acoso

Con el objeto de prevenir el acoso o situaciones potencialmente constitutivas de acoso, la Empresa implementa las siguientes medidas:

1. La Empresa promoverá una atmósfera de respeto y corrección en el ambiente de trabajo.
2. Para ello, inculcará a toda persona trabajadora, tanto a la que se incorpore a la plantilla como al que forme parte ya de la misma, los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.
3. El día a día de las relaciones personales entre las personas trabajadoras estará basado en un trato educado, gobernado por las buenas formas.
4. La Empresa prohíbe el uso de un lenguaje obsceno, así como los chistes o comentarios ofensivos o de contenido sexista. Cualquiera que sea el medio de comunicación empleado (oral, correo electrónico, Teléfono, etc.).
5. La Empresa prohíbe actitudes de insinuación o manifestaciones de carácter físico, gestos, miradas, tocamientos, roces intencionados, etc.

# turris

6. La Empresa procurará la integración del personal de nuevo acceso, evitando actitudes de aislamiento, mediante un seguimiento de la persona trabajadora incorporada, no sólo en su proceso de acogida inicial, sino con posterioridad al mismo.
7. La Empresa tomará en consideración las circunstancias personales o culturales de la persona incorporada para contribuir a su integración, poniendo los medios que tenga a su alcance el Departamento de Recursos Humanos.
8. La Empresa procurará información y formación a la plantilla sobre los principios y valores a respetar en la Empresa, así como las conductas que no se toleran.

La Empresa, con estas medidas preventivas, sentará las bases para una óptima convivencia en el trabajo, salvaguardando los derechos fundamentales de las personas trabajadoras.

Por último, la Empresa se compromete a seguir trabajando sobre nuevas medidas para prevenir el acoso sexual, por razón de sexo y/o violencias sexuales, y a implementarlas oportunamente, así como a mantenerse informada sobre los avances que se produzcan en la sociedad al respecto.

## 6. Procedimiento interno de actuación, en caso de denuncia por acoso

A continuación, se establece un procedimiento interno de actuaciones por parte de la Empresa, ante situaciones en las que una persona trabajadora denuncia la existencia de acoso o hechos susceptibles de ser considerado acoso sexual, por razón de sexo y/o violencias sexuales.

### 6.1. Principios rectores del presente procedimiento

El presente procedimiento se caracteriza por la agilidad y rapidez, así como por su desarrollo en un clima de confianza que proteja la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas y, al mismo tiempo, procura la protección suficiente de la persona presuntamente acosada en cuanto a su seguridad y salud.

A tal fin, los principios rectores de este procedimiento son:

- Proceder con la discreción necesaria para proteger la dignidad, intimidad y confidencialidad de las personas afectadas.
- No divulgar ninguna información a partes no implicadas en el caso, salvo que sea necesario para la investigación.
- Realizar la investigación sin demoras indebidas.
- Conseguir una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas.

# turris

- Garantizar la responsabilidad y potestad investigadora de la Comisión de investigación durante la tramitación del procedimiento.

## 6.2. Comisión de investigación.

Antes de la puesta en marcha del procedimiento de actuación ante un posible caso de acoso, se creará una Comisión de investigación, compuesta por 2 personas adscritas al departamento de Recursos Humanos y 2 personas representantes de las personas trabajadoras:

- RRHH (Dirección RRHH): Alberto Barriga
- RRHH (Agente igualdad): Elena Lloret
- Representante trabajadores CCOO: Patricia Moreno
- Representante trabajadores UGT: Mireia Molins.

La misión principal de esta Comisión será impulsar, de oficio o a instancia de parte, la tramitación del presente procedimiento interno de actuación, en el caso de que tenga conocimiento de una situación potencialmente constitutiva de acoso, así como prestar apoyo y ayuda a los trabajadores y trabajadoras presuntamente acosados/as, realizar las gestiones oportunas y poner en marcha las medidas y trámites pertinentes.

Cualquier persona trabajadora que se sienta acosada o tenga conocimiento de una presunta situación de acoso, puede dirigirse a la persona responsable de Recursos Humanos, pudiendo también utilizarse como otro medio, como la dirección postal, el teléfono y el correo electrónico.

En caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberán abstenerse de actuar.

En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona o personas de la comisión.

## 6.3. Órgano instructor

La persona que se encargará de la instrucción del procedimiento será el/la Agente de Igualdad (Elena Lloret).

Dependiendo de la complejidad de la instrucción esta podrá ser respaldada por expertos/as con prestigio en el ámbito del derecho laboral e igualdad entre mujeres y hombres.

# turris

Las funciones para desempeñar por la persona instructora del procedimiento serán las siguientes:

- Redactar el guion de las entrevistas con los testigos, víctima y persona denunciada.
- Liderar las entrevistas y reuniones que se mantengan en el seno de la investigación.
- Proponer cuantas medidas sean necesarias para el esclarecimiento de los hechos.
- Realizar el informe de conclusiones.

## 6.4 Procedimiento informal

Una vez recibida la denuncia, la Comisión de investigación valorará si el concreto conflicto analizado puede solucionarse beneficiosamente para que la persona presuntamente afectada, por medio de una gestión informal del mismo. A título de ejemplo podría ser una comunicación directa de la Comisión de investigación con las personas presuntamente acosadoras o el establecimiento de una acción formativa genérica que garantice la erradicación del comportamiento indeseado, etc.

En tal caso, propondrá a la persona presuntamente afectada que elija entre la solución informal o la tramitación formal de la investigación.

## 6.5. Medidas cautelares

En los casos de denuncia de acoso y hasta el archivo del procedimiento, la Comisión podrá proponer a la Dirección de Recursos Humanos por la gravedad de la conducta denunciada y apariencia de veracidad de los indicios aportados la medida cautelar de separación de la persona trabajadora presuntamente acosada del presunto/a acosador/a, así como otras medidas cautelares que se estimen oportunas, razonables y proporcionadas a las circunstancias del caso y que no supongan ningún perjuicio para la víctima.

## 6.6. Tramitación del procedimiento. Investigación.

En aras de garantizar la agilidad y rapidez del presente procedimiento, este no deberá dilatarse por más tiempo de quince días (15), salvo que, por la complejidad del expediente, el instructor/a, oída la comisión, decidiera ampliarlo, dejando constancia de las razones de la ampliación.

La persona acosada o cualquier persona que tenga conocimiento directo o indirecto de alguna situación presuntamente constitutiva de cualquiera de las modalidades de acoso, podrán denunciar esta situación, en forma verbal o escrita, con identificación de las personas involucradas, ante la Comisión de investigación.

El instructor/a, escuchada previamente a la Comisión, podrá practicar las diligencias que estime pertinentes para la debida investigación y aclaración de los hechos. Así, a título de ejemplo, podrá:

# turris

- Realizar cuestionarios y entrevistas confidenciales con las personas que considere oportuno.
- Concertar audiencias con la persona afectada, la persona presuntamente acosadora, superiores y compañeros/os de la persona acosada y con cualesquiera personas que considere necesarias.
- Recabar cuanta información sea posible a través de la documentación de la Empresa. La Dirección General, direcciones de área y demás trabajadores/as colaborarán en la aportación de toda la documentación o información que la Comisión requiera para el esclarecimiento de los hechos.
- Solicitar ayuda externa (juristas u otros profesionales).
- Cualesquiera otras diligencias que la Comisión estime necesarias para el esclarecimiento de los hechos.

Los miembros de la Comisión participaran en las reuniones, que serán dirigidas por el/la Instructor, y podrán tomar notas de todas las actuaciones que tengan lugar durante la tramitación del procedimiento y recopilarán toda la información documental o sustentada en otro tipo de soportes, todo lo cual se irá incorporando a un expediente individual.

Así mismo, y siempre que la persona presuntamente acosada lo desee, durante estas actuaciones podrá estar presente un miembro de la representación de los trabajadores u otra persona de su confianza.

Se prohíbe expresamente cualquier represalia contra las personas que efectúen una denuncia o atestigüen. ayuden o participen en una investigación sobre una presunta solución de acoso o se opongan a cualquier conducta que constituya una situación de acoso contra sí mismo o contra terceros

## 6.7. Finalización del procedimiento

Finalizada la investigación, la persona instructora, una vez escuchada la comisión, elaborará en el plazo de cinco (5) días laborables, desde la finalización de la investigación un Informe de conclusiones, que contendrá una propuesta de resolución del conflicto.

La finalización del procedimiento seguirá los siguientes pasos:

### 1.- Propuesta de resolución del conflicto

- a) Convencimiento de existencia de acoso y existencia de pruebas de este:

# turris

En el caso de confirmarse la existencia de una situación de acoso y de la existencia de pruebas de este, la Comisión podrá proponer al departamento de Recursos Humanos la imposición de una sanción a la persona acosadora.

Si la situación de acoso fuese propiciada por una persona subcontratada por la empresa o autónomo/a, la empresa tomara medidas para poner fin a su relación laboral. Así mismo si la conducta proviniese de una persona ajena a la empresa. Ésta tomará las medidas necesarias para evitar que el/la acosador/a vuelva a encontrarse con la víctima.

- b) Ausencia de prueba, de lo que se puede concluir la existencia de acoso, pero convencimiento de existencia de un conflicto personal entre personas trabajadoras:

En caso de que la Comisión, una vez concluido el procedimiento de investigación, no tenga elementos claros para determinar la existencia de acoso o éste no pueda acreditarse, pero sin embargo se concluya que lo que subyace es un conflicto personal relevante, generado en el trabajo, el Departamento de Recursos Humanos deberá poner todos los medios a su alcance para procurar un remedio a dicho conflicto, proponiendo soluciones mediadas.

- c) Convencimiento de denuncia intencionadamente falsa:

Si, por el contrario, no se confirmase la existencia de una situación de acoso y además, al finalizar el procedimiento, la Comisión determinase la manifiesta falsedad intencionada de la denuncia y dicha falsedad intencionada, fuese susceptible de acreditarse, ya sea el/la denunciante la persona acosada u otro/a trabajador/a, podrá proponer sanciones disciplinarias a imponer al/la autor/a de esas falsas imputaciones.

- d) Inexistencia de acoso:

En caso de que de las actuaciones realizadas no se acredite una situación de acoso sexual o por razón de sexo, se procederá al cierre del expediente.

## 2.- Medidas de resarcimiento a la persona presuntamente acosada y disuasión del resto de la plantilla para que no incurran en futuras situaciones de acoso.

La Comisión de Investigación podrá proponer medidas tendentes al resarcimiento de la persona presuntamente acosada y a la disuasión de las personas trabajadoras ante futuras situaciones de acoso, entre las que cabe citar las siguientes:

# turris

- Apoyo psicológico y social de la persona acosada.
- Modificación de aquellas condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona acosada, se estimen perniciosas para la misma. sustituyéndolas por otras adecuadas para su recuperación.
- Adopción de medidas de vigilancia en protección del trabajador/a acosado/a.
- Reiteración de los estándares éticos y morales de la empresa.

### 3.-Resolución del conflicto por la Dirección de Recursos Humanos

A la vista de las propuestas de resolución del conflicto, de las pruebas obtenidas sobre el acoso y de las medidas de resarcimiento en su caso, propuestas por la Comisión, la Dirección de Recursos Humanos de TURRIS decidirá las medidas a adoptar. asegurándose de su cumplimiento.

Barcelona, 13 de marzo de 2024

