

Protocolo de prevención acoso sexual o por razón de sexo

| <i>Fecha</i> | <i>Revisión</i> | <i>Descripción / Modificaciones</i> |
|--------------|-----------------|-------------------------------------|
| 01/08/2022 | 00 | Fecha de entrada en vigor |
| | | |
| | | |

| Realizado / Revisado por persona de referencia: | Aprobado por parte de la persona responsable: |
|--|--|
| Manuel Alfonso López Rourich | Andrés Hernández León |

INDICE

1. INTRODUCCIÓN Y DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS
2. NORMATIVA DE REFERENCIA
3. DEFINICIONES, OBJETO Y CAMPO DE APLICACIÓN
4. MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN
5. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN
6. INFORMACIÓN A LA PLANTILLA
7. MEDIDAS DE REHABILITACIÓN Y RECUPERACIÓN
8. VIGENCIA, SEGUIMIENTO Y DURACIÓN

ANEXO I FORMULARIO DE DENUNCIA
ANEXO II DIAGRAMA DEL PROCESO

1. Introducción y declaración de principios

INFORMACIÓN BÁSICA DE LA EMPRESA

| | |
|-------------------------|--|
| RAZÓN SOCIAL | Trecone Solutios S.L |
| NIF / CIF | B87693081 |
| Domicilio social | C/ San Pedro nº8 1º Cáceres c.p 100003 |

Asesor/a confidencial de la entidad

| | |
|---------------------------|--------------------------------------|
| Nombre y Apellidos | Manuel Alfonso López Rourich |
| Cargo | Personal de oficina (administración) |
| DNI | 08866911C |

Actividad de la Empresa

| | |
|--|---|
| Sector Actividad | Información y comunicación |
| CNAE | 6201 |
| Descripción de la actividad | Actividades de programación informática |
| Dispersión geográfica y ámbito de actuación | Nacional |

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece que toda empresa ha de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Dela misma forma, la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres hace referencia a la misma materia y establece en su artículo 43 la obligación de las administraciones públicas de garantizar a las víctimas de estas conductas el derecho a una asistencia jurídica y psicológica urgente, gratuita, especializada, descentralizada y accesible.

Sobre el acoso sexual, y especialmente sobre sus víctimas, existen algunas creencias generalizadas que no se corresponden con la realidad y que, por ello, pueden catalogarse como mitos. En primer lugar, existe la creencia de que las víctimas del acoso sexual son siempre mujeres. Si bien es cierto que el acoso sexual es un fenómeno que afecta predominantemente a las mujeres, las cifras aportadas por la Encuesta Europea indican que también los hombres son víctimas de este fenómeno.

Teniendo en consideración que el derecho a la igualdad, a la no discriminación, a la integridad moral, a la intimidad y al trabajo, y que la salvaguarda dela dignidad, aparecen garantizados en diferente normativa estatal y autonómica, las personas firmantes en representación de la empresa y de la partes ocial afirmamos tajantemente que no toleraremos la violencia de género en Trecone Solutions SL y nos comprometemos a regular, por medio del presente Protocolo, la problemática del acoso sexual y sexista en el trabajo.

Todo el procedimiento de intervención garantiza:

Respeto y protección

- Se actúa con respeto y discreción para proteger la intimidad y dignidad de las personas afectadas.
- Las personas implicadas están acompañadas y asesoradas por una o varias personas de su confianza del entorno de la empresa.

Confidencialidad

- La información recopilada en las actuaciones tiene carácter confidencial.
- Los datos sobre la salud se tratan de forma específica, y así se incorporan al expediente después de la autorización expresa de la persona afectada.

Derecho a la información

- Todas las personas implicadas tienen derecho a: información sobre el procedimiento, los derechos y deberes, sobre qué fase se está desarrollando, y según la característica, de la participación, del resultado de las fases.

Apoyo de personas formadas

- La empresa cuenta con la participación de personas formadas en la materia durante todo el procedimiento.

Diligencia y celeridad

- El procedimiento informa sobre los plazos de resolución de las fases, para conseguir celeridad y la resolución rápida de la denuncia.

Trato justo

- Se garantiza la audiencia imparcial y un tratamiento justo a todas las personas implicadas.
- Todas las personas que intervengan en el procedimiento actúan de buena fe en la investigación de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

Protección ante posibles represalias

- Ninguna persona implicada debe sufrir represalias por la participación en el proceso de comunicación o denuncia de una situación de acoso.
- En los expedientes personales solo se deben incorporar los resultados de las denuncias investigadas y probadas.

Colaboración

- Todas las personas que sean citadas en el transcurso del procedimiento tienen el deber de implicarse en este y de prestar su colaboración.

Medidas cautelares

Si durante el procedimiento y hasta el cierre hay indicios de acoso, las personas encargadas de las diferentes fases de intervención pueden proponer a la dirección de la empresa adoptar medidas cautelares (ejemplos: cambio de puesto de trabajo, reordenación del tiempo de trabajo, permiso retribuido...). Estas medidas no han de suponer, en ningún caso, un menoscabo de las condiciones de trabajo y/o salariales de la persona asediada y han de ser aceptadas por esta.

Vigilancia de la salud

Las personas que perciben una situación de acoso con efectos sobre la salud pueden solicitar la atención, orientación e informe médico de vigilancia de la salud a través del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.

Si se produce un daño para la salud que genera una baja médica y se constata la vinculación entre el acoso y la baja médica de la persona afectada, esta baja médica se debe considerar como accidente de trabajo.

2. Normativa de referencia

La Normativa de referencia en relación al Acoso Sexual o por Razón de Sexo se desarrolla a partir de la Norma Europea Código Comunitario de Conducta para combatir el acoso sexual de 27 de noviembre de 1991.

A este respecto debemos tener en cuenta la siguiente normativa:

- La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, aplicable a las empleadas y empleados públicos que trabajen en la Administración General del Estado (AGE).
- La Ley de Infracciones y sanciones en el orden social.
- El Criterio Técnico de la Inspección de Trabajo Nº/69/2009 sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo.
- La Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.
- Directiva 2006/54/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.
- Convenio 111 de la OIT contra la discriminación en el empleo, que aborda el acoso sexual en el lugar de trabajo como una forma importante de discriminación para las mujeres trabajadoras.
- Recomendación Núm. 19 sobre violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirla.

3. Definiciones, Objeto y campo de aplicación

3.1. Definiciones

De acuerdo con la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo:

Se entiende por 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”*.

Acoso sexual: lo constituye cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico (aunque no se haya producido de manera reiterada o sistemática), no deseado, de índole sexual, que tenga como objeto o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de la persona o crearle un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto.

Se puede producir entre compañeros o compañeras (acoso horizontal) o entre mando y subordinado/a (acoso vertical).

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitador, se considera que los comportamientos siguientes pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso sexual:

- Difundir rumores, preguntar o explicar detalles sobre la vida sexual y las preferencias sexuales de una persona.
- Hacer comentarios o bromas sexuales obscenas.
- Hacer comentarios groseros sobre el cuerpo o la apariencia física.
- Ofrecer o presionar para concretar citas comprometidas o para participar en actividades lúdicas no deseadas.
- Hacer demandas de favores sexuales.
- Hacer miradas lascivas al cuerpo.
- Hacer gestos obscenos.
- Hacer uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de Internet de contenido sexualmente explícito.
- Enviar cartas, notas o mensajes de correo electrónico de contenido sexual de carácter ofensivo.
- Hacer un acercamiento físico excesivo.
- Arrinconar; buscar deliberadamente quedarse a solas innecesariamente con una persona.
- Imponer el contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, hacer masajes no deseados).
- Forzar a la persona asediada a escoger entre someterse a los requerimientos sexuales o perder ciertos beneficios o condiciones de trabajo (chantaje sexual).

- Crear un ambiente intimidatorio, hostil u ofensivo a través de comentarios de naturaleza sexual, bromas, etc., con insistencia y repetición (acoso ambiental).

Acoso por razón de sexo: lo constituye un comportamiento (continuo y sistemático) no deseado relacionado con el sexo de una persona con ocasión del acceso al trabajo remunerado, la promoción en el puesto de trabajo, el empleo o la formación, que tenga como propósito el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crearle un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Se puede producir entre compañeros o compañeras (acoso horizontal) o entre mando y subordinado/a (acoso vertical).

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitador, se consideran comportamientos susceptibles de ser acoso por razón de sexo, entre otros:

- Tener actitudes condescendientes o paternalistas.
- Decir insultos basados en el sexo y/o la orientación sexual de la persona trabajadora.
- Tener conductas discriminatorias por razón de sexo.
- Utilizar formas ofensivas de dirigirse a la persona.
- Ridiculizar, despreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de una persona por razón de sexo.
- Utilizar humor sexista.
- Ignorar aportaciones, comentarios o acciones de una persona por razón de sexo.
- Hacer chantaje sexual por razón de sexo.
- Hacer acoso ambiental por razón de sexo.

3.2. Objeto

Los objetivos del presente Protocolo son:

1. Informar, formar y sensibilizar a todo el personal en materia de acoso sexual y por razón de sexo.
2. Disponer del procedimiento de intervención y de acompañamiento con el fin de atender y resolver estas situaciones con la máxima celeridad y dentro de los plazos que establece el Protocolo.
3. Velar por un entorno laboral donde las mujeres y los hombres respeten mutuamente su integridad y dignidad.
4. Establecer las medidas preventivas necesarias con el fin de evitar que se produzcan situaciones de acoso.
5. Garantizar los derechos de trato justo y la confidencialidad de las personas afectadas.

3.3. Campo de Aplicación

El procedimiento previsto en este protocolo tiene como ámbito de aplicación:

- Todo el personal desempeñe su actividad laboral en Trecone Solutions SL, independientemente de su estatus profesional.
- Cualquier persona que esté vinculada de manera laboral con Trecone Solutions SL .
- Cualquier persona que preste en Trecone Solutions SL. sus servicios sea cual sea el carácter o la naturaleza jurídica de su relación con la misma y el entorno vinculado al ámbito de su acción (oficinas, viajes de trabajo, jornadas de formación, campus virtual...).
- Se aplicará también al personal afecto a contratistas o subcontratistas y a las personas trabajadoras autónomas relacionadas con Trecone Solutions SL. por un contrato de prestación de obra o servicio.

4. Medidas de Prevención y Procedimientos de Actuación

4.1. Derechos y obligaciones de la dirección, RLPT y personas trabajadoras

Obligaciones por parte de la empresa

1. Garantizar el derecho de las personas trabajadoras en la relación laboral:

- a no ser discriminadas sexualmente o por razón de sexo,
- a la integridad física o psíquica y a una adecuada política de seguridad e higiene, y
- al respeto a su intimidad y a la consideración debida a su dignidad.

2. Promover un contexto y entorno laboral que evite el acoso.

3. Arbitrar procedimientos específicos para la prevención de acoso.

El incumplimiento de las obligaciones por parte de las empresas da lugar a la exigencia de responsabilidades administrativas y judiciales.

Personas trabajadoras: derechos y obligaciones

1. Derechos: tienen derecho a un entorno de trabajo saludable y a no sufrir acoso.

2. Obligaciones: todo el mundo tiene la obligación de tratar con respeto a las personas cuando se active una denuncia y de cooperar en la investigación de una posible denuncia de acoso.

Participación de la representación legal de las personas trabajadoras

1. Obligación de la representación legal de las personas trabajadoras de contribuir a prevenir el acoso.

2. Recomendación de negociar medidas de difusión y sensibilización entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras.

4.2. Medidas de prevención

Las acciones de prevención son las siguientes:

- ✓ Información y formación al personal de la empresa antes de la aparición del riesgo.
- ✓ Diagnóstico precoz del problema, una vez detectado, aplicación del Protocolo y adopción de medidas oportunas para reducir los efectos o consecuencias

derivadas del riesgo, comprobando el cumplimiento de las medidas planificadas.

- ✓ No tolerar cualquier conducta que suponga discriminación por razón de género, raza, edad, nacionalidad, religión, orientación sexual, discapacidad, origen familiar, lengua ideología, afiliación política o sindical o cualquier otra característica que no guarde relación objetiva con las condiciones de trabajo, se encuentre o no en la legislación aplicable en la jurisdicción de aplicación.
- ✓ Promover una cultura corporativa de respeto. Las personas responsables de las distintas unidades organizativas velarán por mantener un entorno laboral libre de todo tipo de acoso.
- ✓ Proteger a la plantilla ante conductas de acoso sexual o por razón de sexo por parte de personas externas a la empresa, así como proteger a personas externas vinculadas a la empresa, aunque este vínculo sea temporal.
- ✓ Promover campañas de comunicación y de sensibilización. Para garantizar una eficaz prevención de aquellos comportamientos que puedan ser causantes de una situación de acoso sexual o por razón de sexo.
- ✓ Implantar una formación adecuada, preventiva y específica. Sobre el acoso y para la resolución de conflictos.
- ✓ Realizar las evaluaciones de riesgos psicosociales que permitan la identificación de posibles situaciones de acoso sexual, o discriminación por razón de sexo.
- ✓ Asegurar que los mecanismos para la denuncia e investigación sean ágiles y rápidos, respetando los derechos de ambas partes y garantizando el derecho a la intimidad y a la confidencialidad de los intervinientes. Garantizar que todas las quejas y denuncias se tratarán rigurosamente y se tramitarán de conformidad con el procedimiento establecido en este protocolo y en la normativa de aplicación, de forma justa, rápida y garantizando su confidencialidad.
- ✓ Prestar apoyo y asesoramiento, en cuanto a las vías de resolución de conductas o situaciones de acoso sexual o por razón de sexo en el trabajo, a las personas que puedan estar sufriendo estas situaciones.
- ✓ Adoptar medidas disciplinarias que correspondan. (Despidos, suspensión de empleo y sueldo, traslados sin indemnización, movilidad funcional, etc.)
- ✓ Comunicación del presente Protocolo para garantizar una eficaz prevención de aquellos comportamientos causantes de acoso sexual o por razón de sexo. Compromiso a difundir este protocolo entre todo el personal de la empresa, facilitar oportunidades de información y formación a todos sus miembros, en especial, al equipo directivo para contribuir a crear una mayor sensibilización sobre estos temas y el conocimiento de los derechos, obligaciones y responsabilidades de cada uno.

- ✓ Garantizar que no se admitirán represalias hacia la persona acosada que presente una queja o denuncia interna o hacia las personas que participen de alguna manera en el proceso de resolución.

4.3. Procedimiento de actuación

Este protocolo es una vía de **resolución interna** a los conflictos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Las acciones legales siempre pueden ejercerse por vía administrativa o judicial cuando la naturaleza de los hechos así lo requiera o cuando las soluciones ofrecidas por vía interna sean inadecuadas para la persona acosada.

La prevención del acoso sexual o por razón de sexo se llevará a cabo mediante el establecimiento de:

- ✓ Un sistema de identificación de conductas que puedan derivar en casos de acoso.
- ✓ La prohibición expresa de actitudes, comentarios, escritos e imágenes de carácter sexista.
- ✓ La sensibilización y formación en materia de igualdad de mujeres y hombres.
- ✓ La publicitación de este protocolo y ,como medida preventiva, se comunicará a todas las personas implicadas que se garantizan los siguientes derechos.

Este protocolo se a través de todos los medios pertinentes para que sea conocido por todos los miembros de Trecone Solutions SL .

4.4. Comisión de investigación

Los modelos de comisiones de investigación pueden ser diversos:

- Comisiones creadas ad hoc para cada una de las denuncias.

Las personas que intervienen en el procedimiento tienen la obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento. Según lo que se establece en el principio de confidencialidad, dentro del apartado de principios y garantías, la persona responsable de la iniciación y tramitación asignará unos códigos numéricos identificativos tanto a la persona supuestamente acosada como a la supuestamente acosadora, para preservarles la identidad.

En ningún caso podrán ser miembros integrantes del Comité las personas relacionadas con la persona denunciante o denunciada, por consanguinidad o afinidad hasta el cuarto grado, así

como aquellas que tengan una amistad íntima o enemistad manifiesta, o de superioridad o subordinación jerárquica inmediata respecto a cualquiera de ellas y, especialmente, aquellas que pertenezcan al centro de trabajo en el cual se haya producido la situación de acoso, así como que la denuncia identifique a alguna de las personas pertenecientes a la Comisión. En caso de conflicto, se sustituirá o revocará a la persona o personas con conflicto para ese expediente, acordando con el resto del personal que compone la comisión.

En cada reunión del Comité de Investigación y a la finalización de cada una de las entrevistas, se levantará acta de todo lo tratado. El Comité podrá comunicar de forma confidencial la situación a la Dirección de la empresa para que ésta adopte, en su caso, las medidas cautelares que considere, que pueden ser acordadas desde el inicio o en cualquier momento del proceso.

Estas medidas, en ningún caso podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en las condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas y deberán ser aceptadas por la víctima de manera voluntaria.

En caso de que una de las medidas consista en el cambio de puesto de trabajo, será la persona denunciante quien tendrá la opción de decidir a quién se debe aplicar de manera cautelar el cambio de puesto.

Las funciones de la Comisión de investigación son:

- Analizar la denuncia y la documentación que se adjunta.
- Entrevistarse con la persona que denuncia. Si la persona denunciante ha decidido acudir directamente a la fase de denuncia e investigación, se debe informarle sobre el procedimiento y de las vías posibles de actuación, y del derecho a la vigilancia de la salud. Si en la denuncia no están suficientemente relatados los hechos, se pedirá que se haga un relato adicional de los hechos.
- Entrevistarse con la persona denunciada.
- Entrevistar a los y las posibles testigos.
- Valorar si se precisan medidas cautelares.
- Emitir el informe vinculante.

5. Procedimiento de actuación

Hay dos vías de resolución: interna (empresa) y externa (Inspección de Trabajo, jurisdicción laboral y penal). Utilizar una vía de resolución en ningún caso excluye de la posibilidad de utilizar también la otra aunque no de forma paralela. En caso de que se haya iniciado la vía interna, si la persona afectada decidiera acudir a la vía externa, sea administrativa o judicial, la vía interna quedará paralizada hasta que el procedimiento externo se haya resuelto. En caso de que no se haya iniciado la vía interna, al finalizar el proceso externo la persona podrá acudir a la vía interna.

5.1. Descripción del procedimiento interno

El procedimiento de la empresa se puede iniciar por denuncia.

Fase 1: Denuncia y asesoramiento

El objetivo de esta fase es informar, asesorar y acompañar a la persona acosada.

Esta fase, se inicia con la denuncia de la percepción o sospecha de acoso por parte de cualquier persona que conozca o sufra de dichas acciones.

Por tanto, la denuncia, la puede hacer:

- ✓ La persona afectada.
- ✓ Cualquier persona o personas que adviertan una conducta de acoso.

La denuncia se formulará una vez pasados o conocidos los hechos, tan pronto como sea posible, por el impacto emocional que estas situaciones conllevan, y se puede hacer mediante un correo electrónico, conversación verbal o mediante formulario a través de Canal de Denuncias/formulario de contacto/etc., todo ello dirigido a todos los miembros de la Comisión de investigación.

Las personas de referencia son:

| |
|---|
| Nombre1 Apellido1 Apellido2 EMAAIL NOMBRE1 / TLF / Móvil |
| Nombre2 Apellido2 Apellido2 EMAAIL NOMBRE1 / TLF / Móvil |

Las funciones de las personas de referencia son:

1. Informar y asesorar a la persona afectada.
2. Acompañar a la persona afectada en todo el proceso.
3. Proponer la adopción de medidas cautelares y/o preventivas.

Las personas de referencia pondrán en conocimiento la denuncia a la Comisión investigadora.

La denuncia se deberá presentar por escrito en el modelo de denuncia interna que se adjunta como **Anexo I**. En caso de que se haga de manera verbal, la persona denunciante con apoyo de la persona de referencia, procederán a su transcripción al mismo modelo.

Por otro lado, la organización dispone de un formulario de denuncia. En caso de que la denuncia se haga por este canal, será la persona de referencia, la encargada de gestionarlo internamente a través del mismo conforme a las medidas adoptadas por la comisión investigadora.

Todas las comunicaciones deben de estar presididas por la buena fe y motivadas por el interés en colaborar con la organización para poner fin o evitar un comportamiento, activo u omisivo, contrario a los derechos fundamentales de las personas trabajadoras, sus políticas o a la legislación vigente. Las personas denunciantes están obligadas a garantizar la veracidad de los hechos denunciados y se comprometerán a no realizar un uso abusivo o malintencionado del referido canal de denuncias.

Todas las personas implicadas estarán sujetas al deber de confidencialidad y, por lo tanto, el contenido de la denuncia será estrictamente confidencial y reservado, estando terminantemente prohibida su revelación o comunicación por cualquier medio a terceras personas ajenas a la tramitación de esta, o que no se hallen debidamente autorizadas. Dicha comunicación se efectuará de forma que se respeten los derechos, la imagen y la reputación de las personas afectadas y de la Compañía.

La empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual, y adoptará las medidas oportunas al efecto.

El personal de referencia es el responsable de la gestión y custodia de la documentación, si la hay, garantizando la confidencialidad del conjunto de documentos e información que se generan en esta fase.

Una vez recibida la denuncia, la Comisión, en el plazo máximo de **2 días hábiles**, revisará la correspondiente denuncia e inicia el proceso de investigación, y la aplicación de todo el proceso.

Fase 2: Fase instructora

El objetivo de esta fase es investigar exhaustivamente los hechos (a través de la denuncia y pruebas aportadas en caso de que existan) con el fin de emitir un informe vinculante sobre la existencia o no de una situación de acoso, así como para proponer medidas de intervención.

La investigación se inicia a partir de la denuncia realizada por la persona afectada. La persona que hace la denuncia solo ha de aportar indicios que fundamenten las situaciones de acoso, si dispone de ellos, y corresponde a la persona presuntamente acosador aprobar su ausencia recogiendo el principio procesal de la inversión de la carga de la prueba.

Una vez iniciado el expediente, acordará los pasos a seguir. Entrevistas, solicitud de datos de la empresa, pruebas o evidencias de los hechos (cámaras, etc.), declaraciones testificales, relación cronológica de hechos, actas, informes y cuantas se consideren oportunas para la aclaración de los hechos.

La primera actuación que deberá llevar a cabo la Comisión será la de audiencia de las partes denunciante y denunciada, siempre por separado con el fin de averiguar y constatar los hechos denunciados, y a todas las personas intervinientes y testigos que la Comisión considere deban personarse. En cualquier caso, las personas entrevistadas podrán ser asistidas en sus intervenciones por una persona designada o RLPT en caso de que se nombrarán.

Si la persona afectada decide no continuar con las actuaciones, se le ha de devolver toda la documentación que haya aportado. En caso de que decida continuar con las actuaciones de denuncia, la documentación se debe adjuntar al expediente de investigación que se genere.

De todas las testificales se levantará acta firmada por todas las personas asistentes.

Se notificará la presentación de denuncia a la persona denunciada donde se le indicarán los hechos de la denuncia que serán objeto de investigación, sin revelar la identificación de la persona denunciante, y se le dará audiencia.

Cualquier persona trabajadora implicada en un expediente de acoso sexual o por razón de sexo tendrá derecho a ir acompañada por la RLPT durante las entrevistas y el resto del procedimiento de instrucción si así lo solicita.

Se recabará información sobre los hechos denunciados por parte de posibles testigos.

El proceso de investigación concluye con un informe vinculante donde se incluyan las conclusiones a las que se haya llegado y se propongan las medidas correctoras que se consideren adecuadas.

El informe debe incluir, como mínimo, la información siguiente:

- Identificar a la/las persona/as supuestamente acosada/as y acosadora/as.
- Relación nominal de las personas que hayan participado en la investigación y en la elaboración del informe.
- Antecedentes del caso, denuncia y circunstancias.
- Otras actuaciones: pruebas, resumen de los hechos principales y de las actuaciones realizadas. Cuando se hayan realizado entrevistas a testigos, y con el fin de garantizar la confidencialidad, el resumen de esta actuación no ha de indicar quién hace la manifestación, sino solo si se constata o no la realidad de los hechos investigados.
- Dicho informe se acompañará de todas las actas que se hayan redactado por el Comité, incluidas las declaraciones practicadas.
- Circunstancias agravantes observadas:
 - Si la persona denunciada es reincidente en la comisión de actos de acoso.
 - Si hay dos o más personas acosadas.
 - Si se acreditan conductas intimidatorias o de represalias por parte de la persona acosadora.
 - Si la persona acosadora tiene poder de decisión respecto de la relación laboral de la persona acosada.
 - Si la persona acosada tiene algún tipo de discapacidad.
 - Si el estado físico o psicológico de la persona acosada ha sufrido graves alteraciones, acreditadas por personal médico.
 - Si se hacen presiones o coacciones a la persona acosada, testigos o personas de su entorno laboral o familiar, con la intención de evitar o perjudicar la investigación que se está realizando.
 - Conclusiones.
 - Medidas correctoras.

La comisión de investigación es la responsable de la gestión y custodia, garantizando la confidencialidad, del conjunto de documentos que se generen en esta fase. La empresa pone a disposición los medios necesarios para hacer efectiva esta custodia.

Para todas estas actuaciones el plazo establecido es de **6 días laborales** desde el inicio de la investigación, prorrogables en caso de imposibilidad de cumplimiento del plazo por su complejidad u otra causa extraordinaria y justificada. En cada reunión y a la finalización de cada una de las entrevistas, se levantará acta de todo lo tratado. Se dará cuenta a Dirección de la Compañía para que se propongan las medidas oportunas.

Fase 3: Resolución

Según el informe vinculante elaborado por la Comisión de investigación, dirección emite una resolución del caso.

La Dirección de la empresa tomará las medidas que considere desde la recepción del expediente por parte de la Comisión de Investigación. En el caso de que necesite ampliar alguna información, la empresa podrá solicitar la ampliación de la investigación.

La decisión final de la empresa será notificada a la persona denunciante y a la denunciada en el plazo máximo de **tres días laborables** desde que se cierre la fase instructora de investigación y en todo caso desde que reciba el informe vinculante.

Se comunicará a la Comisión de Investigación la decisión final por parte de la Empresa.

Si hay evidencias suficientemente probadas de la existencia de una situación de acoso:

- inicio del expediente sancionador por una situación probada de acoso y
- adopción de medidas correctoras (de tipo organizativo, como cambio de puesto o de centro de trabajo y, si corresponde, la apertura de un expediente sancionador, haciendo constar la falta y el grado de la sanción).

Si no hay evidencias suficientemente probadas de la existencia de una situación de acoso:

- archivo de la denuncia.

Si de la investigación realizada se deduce que se ha cometido alguna otra falta diferente a la de acoso que esté tipificada en la normativa vigente o en el/los convenio/s de aplicación (como el caso de una denuncia falsa, entre otras), se incoará el expediente disciplinario que corresponda.

Asimismo, tanto si el expediente acaba en sanción como si acaba sin sanción, se hará una revisión de la situación laboral en que ha quedado finalmente la persona que ha presentado la denuncia.

5.2. Seguimiento

La Comisión de Igualdad, comprobará el cumplimiento de las recomendaciones realizadas.

Trecone Solutions SL. se responsabiliza de llevar a cabo las medidas, e informar a la Comisión de las labores de supervisión y seguimiento posteriores a la aplicación de medidas sancionadoras y correctoras para garantizar que éstas surten efecto en la eliminación total del caso de acoso evidenciado, así como con la finalidad de asegurar la inexistencia de represalias hacia la/s víctima/s o el nuevo surgimiento de conducta de hostigamiento hacia el mismo o diferentes personas trabajadoras dentro del seno de la empresa. Con la responsabilidad de llevar a cabo el seguimiento del protocolo.

6. Información a la plantilla

En la primera fase de implementación de este Protocolo se entregará una copia al conjunto de las personas a las que les sea de aplicación a través de sesiones presenciales organizadas por colectivos según la responsabilidad en la empresa.

Anualmente se llevará a cabo una actividad informando de las acciones realizadas y recordando el Protocolo.

Asimismo, se garantizará que el Protocolo esté accesible para su consulta.

Información a las víctimas

En el mismo momento de tramitación de la denuncia formal escrita de acoso, se informará a la supuesta víctima de los servicios públicos y privados disponibles en la comunidad autónoma donde ésta se encuentre para garantizar su adecuado apoyo, asesoramiento, protección y recuperación en todo lo referente al acoso y sus consecuencias.

7. Medidas de rehabilitación y recuperación

Entre las medidas contempladas para la rehabilitación y recuperación de las víctimas se encuentran las siguientes opciones que pueden ser aplicadas simultáneamente:

- ✓ Apoyo psicológico y jurídico.
- ✓ Movilidad funcional o geográfica, respetando el convenio colectivo, en su caso, y demás normativa vigente.
- ✓ Adscripción temporal o definitiva de la persona denunciante y/o denunciada a otro puesto de trabajo.
- ✓ Asignación de personal de apoyo para el desarrollo de las tareas.
- ✓ Formación e información.
- ✓ Proporcionar días libres al trabajador afectado en caso necesario.

8. Vigencia, seguimiento y duración

El protocolo entrará en vigor previa aprobación de la Comisión de Investigación y su vigencia se establece hasta su modificación o derogación.

La Comisión de Investigación podrá proponer una revisión parcial o completa del presente Protocolo cuando una de las partes lo solicite de manera motivada y siempre que se considere necesario si en los casos investigados han surgido dificultades con la implantación del procedimiento. Dicha revisión se realizará en el marco negociador correspondiente.

A Este Protocolo tendrá una vigencia de cuatro años desde su firma, siendo prorrogable por años naturales mediante acuerdo de ambas partes.

Los indicadores desagregados por sexo que utilizamos son:

- A. Número de personas trabajadoras que han hecho una comunicación por acoso sexual o por razón de sexo en el puesto de trabajo, como porcentaje del total de personas trabajadoras.
- B. Número de personas trabajadoras que han hecho una denuncia por acoso sexual o por razón de sexo en el puesto de trabajo, como porcentaje del total de personas trabajadoras.
- C. Número anual de medidas preventivas y/o de sensibilización que se han llevado a cabo en la empresa (horas de sensibilización/formación y listado de medidas).
- D. Número de procedimientos sancionadores que se han llevado a cabo en la empresa durante el año.

ANEXO I

Formulario de la denuncia

| MODELO DE DENUNCIA | |
|--|---|
| Nº | Recepción. Persona de la Unidad de Igualdad |
| PERSONA DENUCIANTE | |
| Nombre y Apellidos: | |
| Sexo: Mujer <input type="checkbox"/> Hombre <input type="checkbox"/> Teléfono: | |
| Centro de trabajo: | |
| DEPARTAMENTO | |
| | |
| CATEGORÍA PROFESIONAL | |
| | |
| PUESTO DE TRABAJO | |
| | |
| PERSONA DENUNCIADA | |
| Nombre y Apellidos: | |
| Sexo: Mujer <input type="checkbox"/> Hombre <input type="checkbox"/> Teléfono: | |
| Centro de trabajo: | |
| DEPARTAMENTO | |
| | |
| CATEGORÍA PROFESIONAL | |
| | |
| PUESTO DE TRABAJO | |
| | |

| DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS |
|---------------------------|
| |
| SOLICITUD |
| |

Información básica sobre protección de datos

Los datos de carácter personal serán tratados por Trecone Solutions SL e incorporados a las actividades de tratamiento "Gestión de RRHH" con la finalidad de atender la gestión del protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo que usted está solicitando. Los datos aquí facilitados no van a ser empleados para ningún otro fin. Finalidad basada en la obligación legal incluida en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales y en la ejecución de una misión realizada en el interés público reconocido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres.

Los datos personales generados por esta actividad de tratamiento, durante la gestión de su reclamación en Trecone Solutions SL, pueden ser comunicados al Ministerio Fiscal, los órganos jurisdiccionales y/o a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.

Los datos se conservarán durante el tiempo necesario para cumplir con la finalidad para la que se han recabado y para determinar las posibles responsabilidades que se pudieran derivar de dicha finalidad y del tratamiento de los datos. Será de aplicación la normativa de archivos y patrimonio documental español.

Puede ejercitar sus derechos de acceso, rectificación, supresión y portabilidad de sus datos, de limitación y oposición a su tratamiento, así como a no ser objeto de decisiones basadas únicamente en el tratamiento automatizado de sus datos, cuando procedan, ante Trecone Solutions SL, Calle San Pedro nº8 1º Cáceres cp 10003 o en la dirección de correo electrónico ahernandez@trecone.com



ANEXO II

Diagrama del proceso

