	ANEXO PLAN DE IGUALDAD	
“PROTOCOLO PARA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASOS DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO Y VIOLENCIAS SEXUALES”		Pág.: 1 de 12

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN LOS CASOS DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO Y VIOLENCIAS SEXUALES

1. PRINCIPIOS

RICOTECA, SERVICIOS Y GESTIONES, S.L.U. (en adelante “RICOTECA”), sociedad matriz de las entidades GRUPORAGA, S.A.U. (en adelante “GRUPORAGA”) y RAGA MEDIO AMBIENTE, S.A., así como el resto de entidades afiliadas del Grupo, integradas todas ellas como “**GRUPO RAGA**”, consideran que, al igual que declara la propia Constitución Española, la dignidad es un derecho de toda persona y por ello debe contribuirse al respecto de la misma dentro del entorno laboral, garantizando que así sea, ya que el acoso y las violencias sexuales contaminan dicho entorno laboral y pueden tener un efecto negativo sobre las personas que lo padecen.

El Estatuto de los Trabajadores, de forma específica, contempla el derecho de los trabajadores/as al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, incluida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo y/o violencias sexuales, y al laboral.

Por su parte, la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, encomienda a las empresas y en la Ley Orgánica 10/2022 de 6 de septiembre, de garantía integral de libertad sexual “el deber 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 han sido objeto del mismo*”, garantizando de esta forma la dignidad, integridad e igualdad de trato de todas las personas trabajadoras.


Por ello, en la convicción de que la cultura y valores del grupo empresarial liderado por RICOTECA, están orientados hacia el respeto de la dignidad de las personas que integran su organización, se elabora un protocolo de actuación para la prevención y tratamiento del acoso sexual, por razón de sexo y/o violencias sexuales en la empresa, a través del cual se definen unas pautas que deben regir para prevenir y, en su caso, corregir ese tipo de conductas.

Todas las menciones expresamente realizadas a RICOTECA o GRUPO RAGA en el presente documento han de considerarse efectuadas, y afectan de igual manera, respecto a todas las entidades del Grupo empresarial, incluidas, por tanto, GRUPORAGA y RAGA MEDIO AMBIENTE, así como aquellas UTE’s de las cuales se forme parte.

Este protocolo, además, se integra como documento anexo al Plan de Igualdad de GRUPO RAGA, conforme la negociación llevada a cabo.

El protocolo, supone la aplicación de políticas que contribuyan a mantener unos entornos laborales libres de acoso y violencias sexuales, en los que se eviten este tipo de situaciones y a garantizar que, si se produjeran, se dispone de los procedimientos adecuados para tratar el problema y corregirlo.

Dado lo anterior, la Dirección de GRUPO RAGA insta a todos los componentes de sus organizaciones a emprender acciones necesarias para garantizar el cumplimiento de los criterios que se establezcan

	ANEXO PLAN DE IGUALDAD	
“PROTOCOLO PARA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASOS DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO Y VIOLENCIAS SEXUALES”		Pág.: 2 de 12

y a toda la plantilla de la empresa a respetar el código de conducta que se establezca, velando así por evitar posibles situaciones de acoso y/o agresiones.

De acuerdo con estos principios, GRUPO RAGA y las Organizaciones Sindicales se comprometen a velar por un entorno laboral donde se respete la dignidad de la persona y los derechos y valores a los que se ha hecho referencia.

Igualmente, la representación legal de las personas trabajadoras contribuirá a ello sensibilizando a las plantillas e informando a la dirección de la empresa de cualquier problema que pudiera tener conocimiento y vigilará el cumplimiento de las obligaciones de la empresa en materia de prevención.

2. OBJETIVO DEL PRESENTE PROTOCOLO

El presente Protocolo persigue prevenir y erradicar las situaciones discriminatorias por razón de género, constitutivas de acoso, en su modalidad de acoso sexual y acoso por razón de sexo, así como las violencias sexuales.

No obstante, en el caso de que en la empresa no exista un procedimiento para prevenir y actuar contra el acoso cuyo origen esté basado en otros actos discriminatorios, el presente protocolo les podrá ser de aplicación, asumiéndose la responsabilidad en orden a erradicar un entorno de conductas contrarias a la dignidad y valores de la persona y que pueden afectar a su salud física o psíquica.

El presente protocolo de acoso y/o violencias sexuales cumple, asimismo, con los siguientes principios, de acuerdo con lo establecido por el Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad, así como la Ley Orgánica 10/2022, de 6 septiembre, de garantía de la libertad sexual:

- la prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo y
- la reacción empresarial frente a denuncias por este tipo de situaciones, por lo que se dictaminan dos tipos de actuaciones:
 1. Establecimiento de medidas orientadas a prevenir y evitar situaciones de acoso o susceptibles de constituir acoso sexual y/o por razón de sexo.
 2. Establecimiento de un procedimiento interno de actuación para los casos en los que, aun tratando de prevenir dichas situaciones, se produce una denuncia o queja interna por acoso sexual y/o por razón de sexo, por parte de alguna persona trabajadora.

3. DEFINICIÓN Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO.

3.1. Acoso sexual

El acoso sexual es 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.



ANEXO PLAN DE IGUALDAD

Pág.: 3 de 12

“PROTOCOLO PARA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASOS DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO Y VIOLENCIAS SEXUALES”

En especial, es acoso sexual toda conducta consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos, desarrollados en el ámbito laboral, que se dirija a una persona con intención de conseguir una respuesta de naturaleza sexual no aceptada libremente.

Conductas constitutivas de acoso sexual:

CONDUCTAS DE CARÁCTER AMBIENTAL: que crean un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante, no siendo necesario que exista una conexión directa entre la acción y las condiciones de trabajo. Entre ellas:

- Conductas físicas de naturaleza sexual que pueden ir desde tocamientos innecesarios hasta un acercamiento físico excesivo o innecesario. Agresiones físicas.
- Conducta verbal de naturaleza sexual como insinuaciones sexuales molestas, proposiciones, flirteos ofensivos, comentarios e insinuaciones obscenas, llamadas telefónicas indeseadas; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual; agresiones verbales deliberadas.
- Conducta no verbal de naturaleza sexual, como exhibir fotos de contenido sexual o pornográfico o materiales escritos de tipo sexual o miradas con gestos impúdicos. Cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo y de contenido sexual.

CONDUCTAS DE INTERCAMBIO: Pueden ser tanto proposiciones o conductas realizadas por una persona de rango jerárquico superior como las que provengan de compañeros/as o cualquier otra persona relacionada con la víctima por causa de trabajo, que implique contacto físico, invitaciones persistentes, peticiones de favores sexuales, etc.

3.2. Acoso por razón de sexo.

El acoso por razón de sexo es 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.

Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

Serán conductas constitutivas de acoso por razón de sexo, entre otras:

- Las medidas organizacionales ejecutadas en función del sexo de una persona, con fines degradantes
- Comportamientos, conductas o prácticas que se tomen en función del sexo de una persona de forma explícita o implícita y que tengan efecto sobre el empleo o las condiciones de trabajo.
- Ridiculizar a personas porque las tareas que asumen no se ajustan a su rol o estereotipo por razón de sexo impuesto cultural o socialmente.
- Chistes, burlas que ridiculicen el sexo, o la orientación u expresión sexual.



ANEXO PLAN DE IGUALDAD

Pág.: 4 de 12

“PROTOCOLO PARA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASOS DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO Y VIOLENCIAS SEXUALES”

3.3. Ciberacoso o acoso virtual.

Aquellas situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo que se puedan producir durante el trabajo o en relación con éste en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo por medio de tecnologías de la información y de la comunicación.

En ningún caso estos ejemplos de conductas pretenden ser una enumeración detallada de todas las que sean susceptibles de ser consideradas situación de acoso por razón de sexo, en cada caso concreto se deberá evaluar el impacto de las mismas.

3.4. Violencias sexuales.

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

Conductas constitutivas de 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, con especial atención a 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.
- Incluye 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.
- Constituye agresión o ataque sexual un 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, amenazas o sorpresa.

Se incluye difusión o envío de comunicaciones de contenido sexual, distribución de imágenes de contenido sexual no consentidas, tocamientos sin consentimiento, ...

3.5. Denuncia falsa.

Se considerará denuncia falsa aquella denuncia en la que, tras la instrucción del procedimiento, resulte que concurren simultáneamente los siguientes dos requisitos:

- a) que carezca de justificación y fundamento y
- b) que su presentación se haya producido con falta de buena fe por parte de la persona denunciante o con el único fin de dañar a la persona denunciada (acoso inverso) en los mismos términos descritos en las definiciones anteriores.



ANEXO PLAN DE IGUALDAD

Pág.: 5 de 12

“PROTOCOLO PARA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASOS DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO Y VIOLENCIAS SEXUALES”

4. MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO Y/O VIOLENCIAS SEXUALES.

Con el objeto de prevenir el acoso y/o violencias sexuales, o situaciones potencialmente constitutivas de éstos, además del presente protocolo, por parte de GRUPO RAGA se establecerán las siguientes medidas:

- ◆ La Divulgación del protocolo y adoptar medidas para que se encuentre disponible para toda la plantilla.
- ◆ Promover la sensibilización y formación frente al acoso sexual, por razón de sexo y/o violencias sexuales.
- ◆ Incluir en la valoración de riesgos de los puestos ocupados por las personas trabajadoras la violencia sexual como uno de los factores de riesgos laborales a tener en cuenta (L.O. 10/2022, de 6 sept., de garantía de la libertad sexual).
- ◆ Promover un entorno de respeto, corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todo el personal los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.
- ◆ Favorecer la integración del personal de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento.
- ◆ Se facilitará información y formación a la plantilla sobre los principios y valores que deben respetarse en la empresa y sobre las conductas que no se admiten.
- ◆ Prohibición de las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes.
- ◆ Cuando se detecten conductas no admitidas en un determinado colectivo o equipo de trabajo, la Dirección de la Empresa se dirigirá a la persona responsable de dicho colectivo/equipo, a fin de informarle sobre la situación detectada, las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias que se derivan de su incumplimiento.


La empresa mantendrá actitud activa en la adopción de nuevas medidas o en la mejora de las existentes, que permitan alcanzar una óptima convivencia en el trabajo, salvaguardando los derechos de las personas trabajadoras.

5. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA.

Este procedimiento afecta a todas las personas vinculadas al Grupo de Empresas por la prestación de servicios profesionales, ya sea una relación laboral por cuenta ajena (cualquiera que sea su modalidad, jornada o duración), un contrato de puesta a disposición suscrito con una Empresa de Empleo Temporal o una relación de carácter especial, una persona autónoma o la participación por prácticas curriculares o extracurriculares.

El personal de cualquier empresa auxiliar que opere en el centro o centros de trabajo de la empresa deberá respetar igualmente las normas de prevención del acoso sexual, por razón de sexo y/o violencias sexuales establecidas.

A la finalización de cada plan de igualdad el protocolo renovará su vigencia por la duración del siguiente plan y se revisará si fuera necesario, sin perjuicio de que, en función de las necesidades que

	ANEXO PLAN DE IGUALDAD	
“PROTOCOLO PARA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASOS DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO Y VIOLENCIAS SEXUALES”		Pág.: 6 de 12

se detecten en su seguimiento, se pueda modificar, incorporar acciones o actualizar a los cambios legales.

El presente protocolo tendrá una vigencia indefinida, sin perjuicio de que, en función de las necesidades que se detecten en las reuniones de revisión, seguimiento o actualizaciones por los cambios legales, se puedan modificar o incorporar acciones, después de la negociación y acuerdo correspondiente por los responsables del seguimiento.

De acuerdo con lo establecido en el Convenio de Ginebra, el presente Protocolo se aplica a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- a) En el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- b) En los lugares donde preste servicios la persona trabajadora, tome su descanso o coma, o en instalaciones sanitarias o de aseo y vestuarios;
- c) En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- d) En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación;
- e) En el alojamiento proporcionado por la empresa


6. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN ANTE DENUNCIA DE SITUACIÓN DE ACOSO Y/O VIOLENCIA SEXUAL.

6.1 Compromisos que acompañarán al procedimiento:

- Protección de la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas implicadas.
- Audiencia imparcial y tratamiento justo para todas las personas afectadas.
- No se divulgará ninguna información a partes o personas no implicadas en el caso, salvo que sea necesario para la investigación.
- Tramitación sin demoras indebidas.
- Adopción de las medidas que se estime, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, conforme el tratamiento del régimen disciplinario de aplicación, contra la/s persona/s cuyas conductas de acoso y/o violencias sexuales resulten acreditadas.
- Las personas implicadas podrán estar acompañadas en todas las fases del procedimiento por una persona asesora.
- Tratamiento del acoso probado en función del régimen disciplinario de aplicación.

6.2. Procedimiento.

El procedimiento se inicia con la presentación de la denuncia en el canal de denuncias de la compañía.

	ANEXO PLAN DE IGUALDAD	
“PROTOCOLO PARA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASOS DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO Y VIOLENCIAS SEXUALES”		Pág.: 7 de 12

La denuncia de la situación podrá ser presentada directamente por la persona afectada o por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.

Sea cual sea la forma de presentación tendrá que realizarse expresamente para la apertura del expediente por parte de las personas responsables del procedimiento de instrucción.

6.2.1. Requisitos de la denuncia.

La denuncia deberá formularse por escrito, u otro medio que permita el canal de denuncias.

La denuncia deberá contener la siguiente información (se adjunta un formulario):

- Identificación de la persona denunciante y datos para contactar con la misma.
- Identificación de la persona denunciada y puesto que ocupa.
- Identificación de la presunta víctima y puesto que ocupa.
- Una descripción cronológica y detallada de los hechos (desde cuando se tiene conocimiento de los hechos, personas implicadas, origen del conflicto, hechos ocurridos especificando lugar y fechas, etc.)
- Identificación de posibles testigos.
- Copia de toda la documentación que pueda acreditar los hechos u otra información que se estime pertinente.
- Firma de la persona denunciante en prueba de conformidad.

Las personas responsables de la instrucción del procedimiento le asignarán un número de expediente.

La persona que presenta una denuncia recibirá un acuse de recibo con el nombre y firma de la persona que recibe la denuncia y fecha en la que hace entrega de la misma.

En cualquier caso, la omisión de alguno de los datos fijados en este apartado no impedirá la actuación de la comisión instructora siempre que del escrito remitido pueda deducirse la existencia de una posible situación de acoso y/o violencia sexual, sin perjuicio de que en la investigación se subsanen todos los datos requeridos.

La comisión instructora deberá intervenir en todo caso cuando así le sea requerido por la autoridad laboral o la jurisdicción social o de otro orden, aunque no conste la existencia de denuncia previa.

No se tramitarán a través del procedimiento contenido en el presente protocolo:

- Las que se refieran a materias correspondientes a otro tipo de reclamaciones u otro tipo de acoso (acoso laboral -mobbing-).

6.2.2. Comisión instructora (Comité de Cumplimiento).

La persona/entidad receptora de la denuncia dará traslado de ésta al Comité de Cumplimiento, que conformará la comisión instructora.



ANEXO PLAN DE IGUALDAD

Pág.: 8 de 12

“PROTOCOLO PARA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASOS DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO Y VIOLENCIAS SEXUALES”

Tanto la persona que supuestamente está sufriendo acoso y/o violencias sexuales, como la persona denunciada, podrán ser asistidos por la representación legal de las personas trabajadoras en todas las fases del procedimiento si así lo solicitan, lo cual se recordará expresamente al inicio del procedimiento.

Aunque la valoración de resultados sea conjunta, el Comité de Cumplimiento no tiene que participar conjuntamente en todas las acciones (especialmente en las entrevistas). Igualmente, podrá solicitar apoyo o asesoramiento.

No podrá participar en la instrucción del expediente ninguna persona afectada por relación de parentesco, de amistad o enemistad manifiesta. Tampoco quienes tengan relación de dependencia directa con cualquiera de las partes ni el carácter de persona denunciada o denunciante.

La Comisión instructora iniciará el procedimiento, cuando cualquiera de las personas que puedan formar parte tenga indicios suficientes de la existencia de una conducta constitutiva de acoso sexual, por razón de sexo y/o violencias sexuales.

Prestará apoyo y ayuda a las personas presuntamente acosadas, incluida la recomendación de medidas cautelares, y realizará las gestiones y trámites oportunos para el esclarecimiento de los hechos, recabando cuanta información considere conveniente y realizando las entrevistas y demás actuaciones que estime necesarias.

Cualquiera que sea el procedimiento, se advertirá a las personas entrevistadas y/o intervinientes sobre la confidencialidad de lo que se trate, indicándoles que no deben revelar el contenido de la entrevista.

6.2.3. Procedimiento abreviado.

Su objetivo es resolver el problema de una forma ágil, en las ocasiones en que el hecho de manifestar a la persona denunciada las consecuencias ofensivas e intimidatorias que se generan de su comportamiento, sea suficiente para que se solucione el problema.

Una vez iniciado el procedimiento, o bien de oficio, o tras la oportuna denuncia, en cuyo caso esta habrá de ser ratificada, las personas instructoras se encargarán de entrevistarse, por separado, con la persona denunciante y denunciada o cualquier otra persona que estimen necesaria.

A la vista del resultado de las reuniones mantenidas, la parte instructora elevará su dictamen a la Dirección de Recursos Humanos, caso de no haber participado ésta, y a las partes afectadas, lo que no podrá prolongarse en más de 15 días.

En el supuesto de que la situación no se pueda solucionar manifestando a la persona denunciada la necesidad de modificar su comportamiento o cuando la gravedad de los hechos así lo indique, se dará paso al procedimiento formal.



ANEXO PLAN DE IGUALDAD

Pág.: 9 de 12

“PROTOCOLO PARA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASOS DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO Y VIOLENCIAS SEXUALES”

6.2.4. Procedimiento formal.

Junto a las entrevistas a la persona afectada y a la persona denunciada, se practicarán cuantas pruebas de carácter documental, entrevistas u otras pruebas se estimen necesarias, con el fin de conseguir la interrupción de la situación de acoso.

Durante la tramitación del expediente, tan pronto como haya indicios de la existencia de acoso sexual, por razón de sexo y/o violencias sexuales, la Comisión Instructora -Comité de Cumplimiento- podrá proponer a la Dirección de la empresa, la medida cautelar de separación de las personas implicadas, sin menoscabo de sus condiciones laborales, u otra medida cautelar.

La instrucción concluirá con un informe, que será elevado a la Dirección de Recursos Humanos, y a las partes afectadas. Todo el procedimiento no podrá extenderse a más de 45 días naturales.

6.2.5. Elaboración del informe.

El informe debe incluir la siguiente información:

- Antecedentes del caso, que incluirán un resumen de los argumentos planteados por cada una de las partes implicadas.
- Descripción de los principales hechos del caso.
- Resumen de las diligencias practicadas.
- Valoración final con las aportaciones particulares que pudiera haber y pruebas de medidas.
- Determinación expresa de la posible existencia, o no, de acoso y/o violencia sexual.
- Firma de las personas de la Comisión Instructora.

6.2.5. Acciones derivadas del procedimiento.

En función del resultado contenido en el informe, se dictaminará la existencia de una situación de conflicto o de una situación de acoso y/o violencias sexuales.

Si se determina la existencia de acoso y/o violencias sexuales, se dará traslado del informe final acordado a la Dirección de la Empresa, para que adopte las medidas disciplinarias que correspondan, decisión que se tomará en el plazo máximo de 15 días naturales.

Si la sanción impuesta *no* conlleva el despido de la persona que ha realizado el acto de acoso y/o violencias sexuales, se tomarán las medidas oportunas para evitar que aquella y la víctima convivan en el mismo entorno laboral.

Si se determina que no existe acoso y/o violencias sexuales, o no es posible su verificación, se archivará el expediente.

Si con motivo de la investigación realizada, se constata la *inexistencia del acoso y/o violencias sexuales*, pero se pone de manifiesto que subyace un *conflicto personal relevante* generado por el trabajo, la comisión de investigación trasladará esta conclusión a su informe para que la Dirección de la empresa evalúe las posibles medidas a adoptar.



ANEXO PLAN DE IGUALDAD

Pág.: 10 de 12

“PROTOCOLO PARA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASOS DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO Y VIOLENCIAS SEXUALES”

7. MEDIDAS A ADOPTAR TRAS LA FINALIZACIÓN DEL PROCEDIMIENTO EN EL QUE SE HA CONSTATADO EL ACOSO Y/O VIOLENCIAS SEXUALES.

Finalizado el procedimiento, la Comisión instructora podrá proponer las siguientes medidas:

- Poner a disposición de la persona acosada las medidas acordadas de protección para las personas víctimas de violencia de género o de violencia sexual.
- Modificación de condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona trabajadora acosada, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Adopción de medidas de seguimiento de la persona trabajadora acosada o agredida.
- Adopción por la empresa de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Se facilitará apoyo para la actualización profesional de la víctima cuando esta haya permanecido en IT un periodo prolongado.
- Reiteración de los estándares éticos y morales de la empresa.

8. SEGUIMIENTO Y EVALUACION DEL PROTOCOLO PARA LOS CASOS DE ACOSO SEXUAL, POR RAZON DE SEXO Y/O VIOLENCIAS SEXUALES.

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad asumirá las funciones de seguimiento y evaluación de los protocolos de prevención del acoso sexual, por razón de sexo y/o violencias sexuales aquí establecidas.

En el caso de que no exista Comisión de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad será el Comité de Cumplimiento quien deberá efectuar el seguimiento del presente protocolo. Al efecto realizará las siguientes funciones:

1. Se reunirá anualmente para revisar las denuncias de acoso y/o violencias sexuales, y elaborará un informe conjunto de sus actuaciones, que será entregado a la dirección de la empresa. El citado informe debe respetar el derecho a la intimidad y confidencialidad de las personas implicadas.
2. Elaborará en caso necesario un informe anual, para asegurar la eficacia y confidencialidad del protocolo y adaptarlo si se considera necesario.

Otras consideraciones

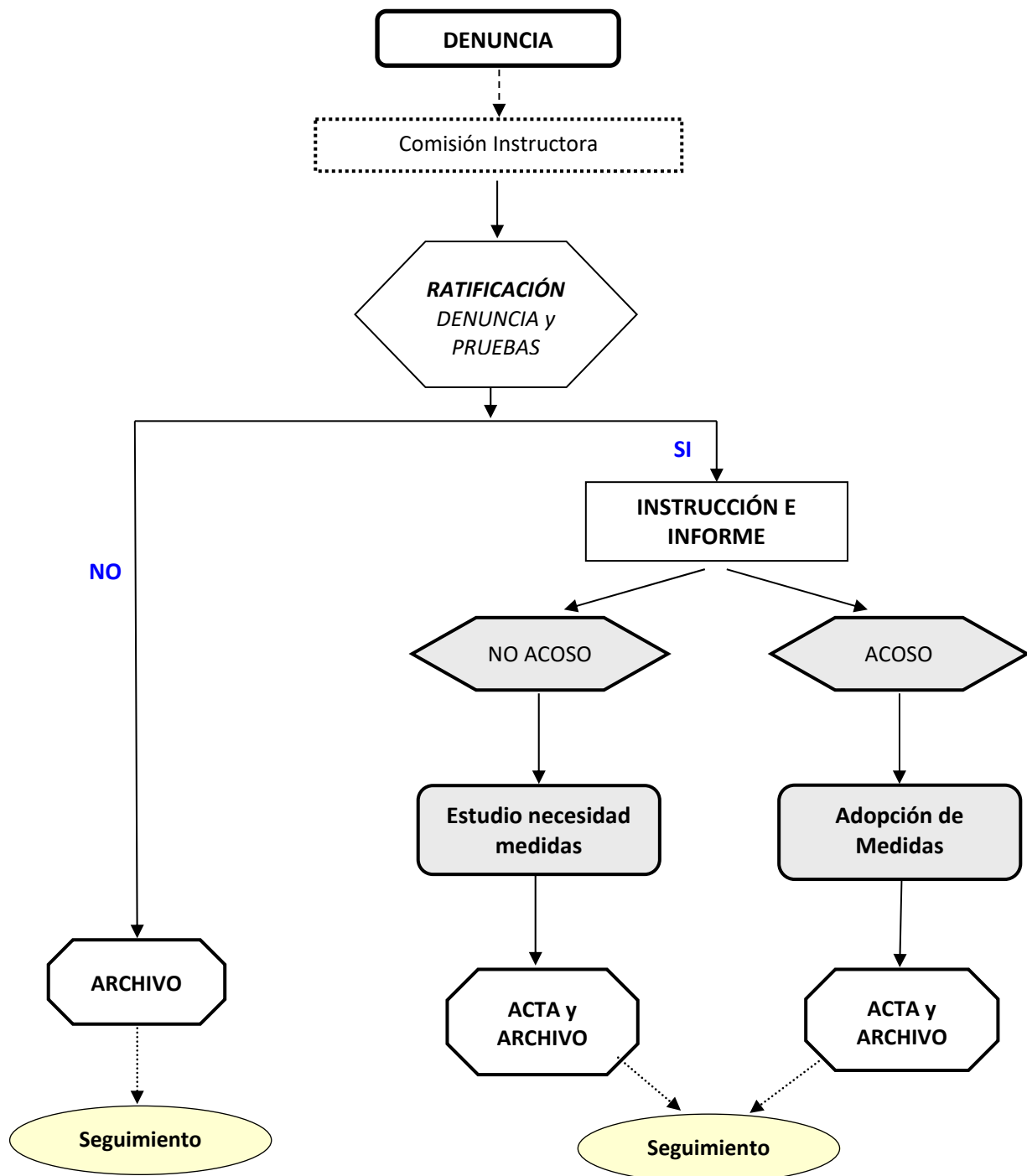
Se prohíbe cualquier represalia contra las personas que efectúen una denuncia, atestigüen, colaboren o participen en las investigaciones que se lleven a cabo, y contra aquellas personas que se opongan a cualquier situación de acoso frente a sí mismo o frente a terceros y/o violencias sexuales.


No obstante, si de la investigación realizada se pusiera en evidencia que la persona denunciante del acoso y/o violencia sexual ha actuado con acreditada falta de buena fe o con ánimo de dañar, la empresa podrá adoptar las medidas previstas para los supuestos de transgresión de la buena fe contractual en el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa de aplicación.

“PROTOCOLO PARA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASOS DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO Y VIOLENCIAS SEXUALES”

El presente procedimiento no impide la tramitación de otras acciones legales que puedan interponerse ante cualquier instancia administrativa o judicial.

CUADRO PROCEDIMIENTO ACTUACION:



 <p>GRUPO IRAGA</p>	<p>ANEXO PLAN DE IGUALDAD</p>	<p>Pág.: 12 de 12</p>
<p>“PROTOCOLO PARA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASOS DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO Y VIOLENCIAS SEXUALES”</p>		

**FORMULARIO DE DENUNCIA INTERNA POR POSIBLE CONDUCTA CONSTITUTIVA DE
(caso de no utilización de canal -telemático- implantado)**

Acoso Sexual
 Acoso por razón de sexo
 Violencia sexual

PERSONA DENUNCIANTE

Nombre y apellidos:

DNI:

Puesto de trabajo:

Centro de trabajo:

PERSONA DENUNCIADA (Nombre, apellidos, puesto de trabajo):

PERSONA QUE SUFRE POSIBLE ACOSO Y/O VIOLENCIA SEXUAL, en caso de que no coincida con la denunciante (Nombre, apellidos, puesto de trabajo):

HECHOS que denuncia (descripción cronológica y detallada de los hechos, personas implicadas, origen del conflicto, lugar en que sucedió, etc.)

Breve descripción de otra información que se aporte:

El/la abajo firmante, solicita la apertura del procedimiento de investigación derivado del conocimiento de actos que pueden ser constitutivos de _____, solicitando que se me informe de las distintas actuaciones que realicen durante el mismo, así como su posterior resolución.

En _____, a ____ de _____ de 20__.

Fdo. (denunciante)
Apellidos y nombre y DNI

Recibí

Nº de expediente: