

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

### Contenido

1. PRINCIPIOS.....	2
2. OBJETIVO DEL PRESENTE PROTOCOLO .....	3
3. DEFINICIÓN Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO. ....	3
3.1. Acoso sexual y/o violencias sexuales. ....	3
3.2. Acoso por razón de sexo.....	4
3.3. Ciberacoso o acoso virtual.....	5
3.4. NIVELES DE GRAVEDAD.....	5
4. MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO Y/O VIOLENCIAS SEXUALES.....	5
5. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA.....	6
6. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN ANTE DENUNCIA DE SITUACIÓN DE ACOSO Y/O VIOLENCIA SEXUAL.....	7
6.1. Compromisos que acompañarán al procedimiento:.....	7
6.2.1. Requisitos de la denuncia.....	8
6.2.2. Comisión instructora.....	8
6.2.3. Procedimiento.....	9
6.2.4. Elaboración del informe.....	10
6.2.5. Acciones derivadas del procedimiento.....	10
7. MEDIDAS A ADOPTAR TRAS LA FINALIZACIÓN DEL PROCEDIMIENTO EN EL QUE SE HAYA CONSTATADO EL ACOSO.....	10
8. SEGUIMIENTO.....	11

## **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., 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 GRUPO RAGA en el presente documento han de considerarse efectuadas, y afectan de igual manera, respecto a las entidades del Grupo empresarial, por tanto, RICOTECA, GRUPORAGA y RAGA MEDIO AMBIENTE.

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

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 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 firmantes del plan de igualdad 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.

Con la adopción de este protocolo, se quiere subrayar el COMPROMISO de GRUPO RAGA con la prevención y actuación frente al acoso sexual, por razón de sexo y las violencias sexuales en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en sus organizaciones, sea propio o procedente de otras entidades, así como personal colaborador y/o en formación.

En caso de que una persona, presuntamente acosadora, se encuentre fuera del poder de dirección de la empresa, y por ello no pueda aplicarse el procedimiento en su totalidad, Grupo Raga se dirigirá a la entidad competente al objeto de que adopte las medidas oportunas.

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 sexo, constitutivas de acoso, en su modalidad de acoso sexual y acoso por razón de sexo, así como las violencias sexuales.

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 y/o violencias sexuales.**

A efectos de este protocolo, 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.

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..

### **Violencias sexuales.**

De acuerdo con el artículo 38 de la Ley Orgánica 10/2022, de garantía integral de la libertad sexual, el acoso sexual es una forma de violencia sexual.

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 acoso sexual (ejemplos):**

**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 claro 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.

### **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, ...

### **3.2. 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.

Para apreciar que efectivamente en una realidad concreta concurre una situación calificable de acoso por razón de sexo, se requiere la concurrencia de una serie de elementos conformadores de un común denominador, entre los que destacan:

- a) Hostigamiento, entendiéndose como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
- b) Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibida subjetivamente por esta como tal.
- c) Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.

### **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.

#### Ejemplos de acoso por razón de sexo, motivadas por esta causa:

- Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva.
- Desautorizar injustificadamente decisiones de la persona de manera constante.
- No asignar tarea alguna, o asignar tareas degradantes.
- Órdenes reiteradas contradictorias o imposibles de cumplir.
- Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.
- Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
- Actuaciones que pretenden aislar a su destinatario o destinataria.
- Amenazas y agresiones-
- Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional
- Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.

En ningún caso estos ejemplos de conductas de los anteriores apartados (3.1 y 3.2), pretenden ser una enumeración detallada de todas las que sean susceptibles de ser consideradas situación de acoso sexual y/o por razón de sexo; en cada caso concreto se deberá evaluar el impacto de las mismas.

### **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.

### **3.4. NIVELES DE GRAVEDAD.**

Se incluye en ANEXO II “Niveles de Gravedad”, escalas y tipología, a título enunciativo, no exhaustivo, de conductas constitutivas de diferentes tipos de acoso sexual y/o violencias sexuales y acoso por razón de sexo.

## **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 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.

El presente Protocolo se aplica a la violencia sexual y el acoso sexual o por razón de sexo 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;
- f) En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo siempre que se produzcan con personas del entorno laboral.

El presente protocolo entra en vigor a su aprobación y 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.

Será necesario realizar una revisión y adecuación del protocolo en los siguientes casos:

- \* En cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de reorientar el cumplimiento de sus objetivos de prevención y actuación frente al acoso sexual, y/o violencias sexuales, o por razón de sexo.
- \* Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legal y reglamentarios o internos o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- \* Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación por razón de sexo o sexual o determine la falta de adecuación del protocolo a los requisitos legales o reglamentarios.

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad asumirá las funciones de seguimiento y evaluación del protocolo, en caso necesario. Se podrá activar el proceso de revisión del protocolo a instancias de cualquiera de las partes, que lo pondrá en conocimiento de la citada Comisión, al objeto de que ésta pueda reunirse al efecto.

## **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 por parte de todas las personas que intervengan en el proceso.
- 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. Presentación de Denuncia.**

El procedimiento de denuncia por acoso sexual-violencias sexuales y/o por razón de sexo se inicia con:

- La presentación de la denuncia en el “canal de denuncias” de la compañía, seleccionando apartado “acoso sexual-violencia sex. y/o acoso por razón de sexo”, con identificación de persona denunciante.

En este supuesto se recibe por el Comité de Cumplimiento (órgano con autonomía y potestad para actuar en investigación denuncias; designación por Consejo de Administración, funciones fijadas en Código Ético), el cual, siendo denuncia de acoso sexual y/o por razón de sexo, la trasladará a la Comisión Instructora prevista en este protocolo.

- La presentación a través de otro medio (se incluye en este protocolo, como soporte, modelo de formulario -Anexo I-); siendo correo electrónico a la dirección “igualdad@gruporaga.com”. En ese supuesto se abrirá un expediente en dicho canal de denuncias -para registro de número expediente a través de éste-.

La persona/entidad receptora de la denuncia dará traslado de ésta a la persona/s responsable/s de igualdad en el Departamento de Recursos Humanos, la cual, siendo denuncia por acoso sexual y/o por razón de sexo, la pondrá en conocimiento de la Comisión Instructora prevista en este protocolo.

La denuncia de la situación podrá ser presentada directamente por la persona afectada (presunta víctima) o por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación. En este segundo supuesto, la persona afectada -presunta víctima- habrá de ratificar la denuncia.

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 (incluida en formulario para supuesto de denuncia por otra vía -Anexo I-):

- Identificación de la persona denunciante y/o 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, siendo éste el automático generado por el canal de denuncias.

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 caso de realizarse con el formulario adjunto. En este caso, se informará en el canal de denuncias esta apertura.

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 y/o por razón de sexo, 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 (ej. acoso laboral -mobbing-).

### **6.2.2. Comisión instructora.**

La persona/entidad receptora de una denuncia por acoso sexual-violencias sexuales y/o por razón de sexo dará traslado de ésta al Comité de Cumplimiento, que integrará también la Comisión Instructora, y la hará llegar a ésta.

Recibida la denuncia, se conformará la Comisión Instructora en el plazo máximo de 3 días laborables de la fecha de recepción de la denuncia.

La Comisión Instructora estará formada por:

- \* El Comité de Cumplimiento (máximo dos personas).
- \* Personas de los sindicatos firmantes del Plan de Igualdad, de manera rotatoria (máximo dos personas).

Para ello, facilitarán a la empresa las designaciones y una dirección de correo electrónico actualizada.

Con el fin de garantizar al máximo la confidencialidad del procedimiento, las personas que formen parte de la comisión serán fijas en cada procedimiento/expediente.

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, o acompañadas por una persona de su confianza, en todas las fases del procedimiento si así lo solicitan, lo cual se recordará expresamente al inicio del procedimiento.

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.

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

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, y/o violencias sexuales, o acoso por razón de sexo.

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.

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.

En el ámbito de la empresa, la documentación que se genere en el expediente -a efectos de archivo- será guardada por el Comité de Cumplimiento o, en su defecto, por las personas designadas por la empresa.

Las entrevistas, así como las reuniones de la comisión instructora, se podrán realizar de manera presencial u online.

Los gastos incurridos por la actuación de la Comisión Instructora en caso de ser necesario desplazamiento (billetes, hotel, comidas) serán sufragados y gestionados por la empresa, que aplicará su normativa en lo que a ello respecta.

### **6.2.3. Procedimiento.**

Tras constituir la Comisión Instructora, en el plazo máximo de 3 días laborales, se realizará entrevista inicial con la persona denunciante para confirmar datos y recopilar información.

En caso de que la persona denunciante no sea la persona afectada (presunta víctima), se deberá contar con el consentimiento expreso -por escrito- de dicha persona afectada (presunta víctima) para iniciar la investigación de los hechos.

Una vez iniciado el procedimiento, bien de oficio, o tras la oportuna denuncia, la Comisión Instructora se encargará de entrevistarse, por separado, con la persona denunciante, la presunta víctima (caso de no ser ésta la denunciante) y, después, con la persona denunciada y cualquier otra persona que estimen necesaria.

Junto a las entrevistas a la persona afectada, la denunciante, y a la persona denunciada, se practicarán cuantas pruebas de carácter documental, entrevistas u otras pruebas, se estimen necesarias.

Durante la tramitación del expediente, la Comisión Instructora 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 no superará -salvo que resulte necesario- más de 20 días laborables y 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 35 días naturales.

#### **6.2.4. Elaboración del informe.**

El informe, que se elaborará en plazo de 4 días laborables, 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 principales hechos del caso.
- Resumen de las diligencias practicadas.
- Valoración final con las aportaciones particulares (o valoraciones de parte) que pudiera haber, y pruebas de medidas.
- Conclusión expresa respecto a si, en opinión de la comisión instructora, hay posible existencia, o no, de acoso y/o violencia sexual.
- Firma de las personas de la Comisión Instructora.

Todas las personas intervinientes guardarán sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

#### **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 10 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 se aprecia o no existe acoso y/o violencias sexuales*, o no es posible su verificación, se hará constar que de la/s prueba/s practicadas, que han llevado a dicha conclusión, no cabe apreciar la concurrencia de acoso sexual o por razón de sexo, y 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, o alguna actuación inadecuada susceptible de ser sancionada, la comisión de investigación trasladará esta conclusión a su informe para que la Dirección de la empresa evalúe las posibles medidas a adoptar.

### **7. MEDIDAS A ADOPTAR TRAS LA FINALIZACIÓN DEL PROCEDIMIENTO EN EL QUE SE HAYA CONSTATADO EL ACOSO.**

Finalizado el procedimiento, se podrán proponer medidas, tales como:

- 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.

- Propuesta a la empresa de adopción de medidas disciplinarias.
- 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 caso de que las medidas adoptadas no hayan supuesto la extinción de la relación laboral.
- 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.
- Comunicación a la comisión de seguimiento del plan de igualdad y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales de la decisión/es adoptadas en el expediente.

La decisión adoptada por la empresa se comunicará por escrito a la persona afectada, a la denunciada y a la comisión instructora.

## **8. SEGUIMIENTO.**

Una vez cerrado el expediente, y en plazo no superior a dos meses, la Comisión Instructora realizará un seguimiento para realizar revisión y/o resultado de las medidas propuestas o de aquellas otras que hayan sido adoptadas.

Si se detecta que los hechos siguen produciéndose se revisarán las medidas adoptadas y podrán proponerse otras nuevas o adicionales.

Del resultado del seguimiento se realizará un informe que se remitirá a la Dirección para su conocimiento y con el fin de que adopte las medidas necesarias, llegado el caso.

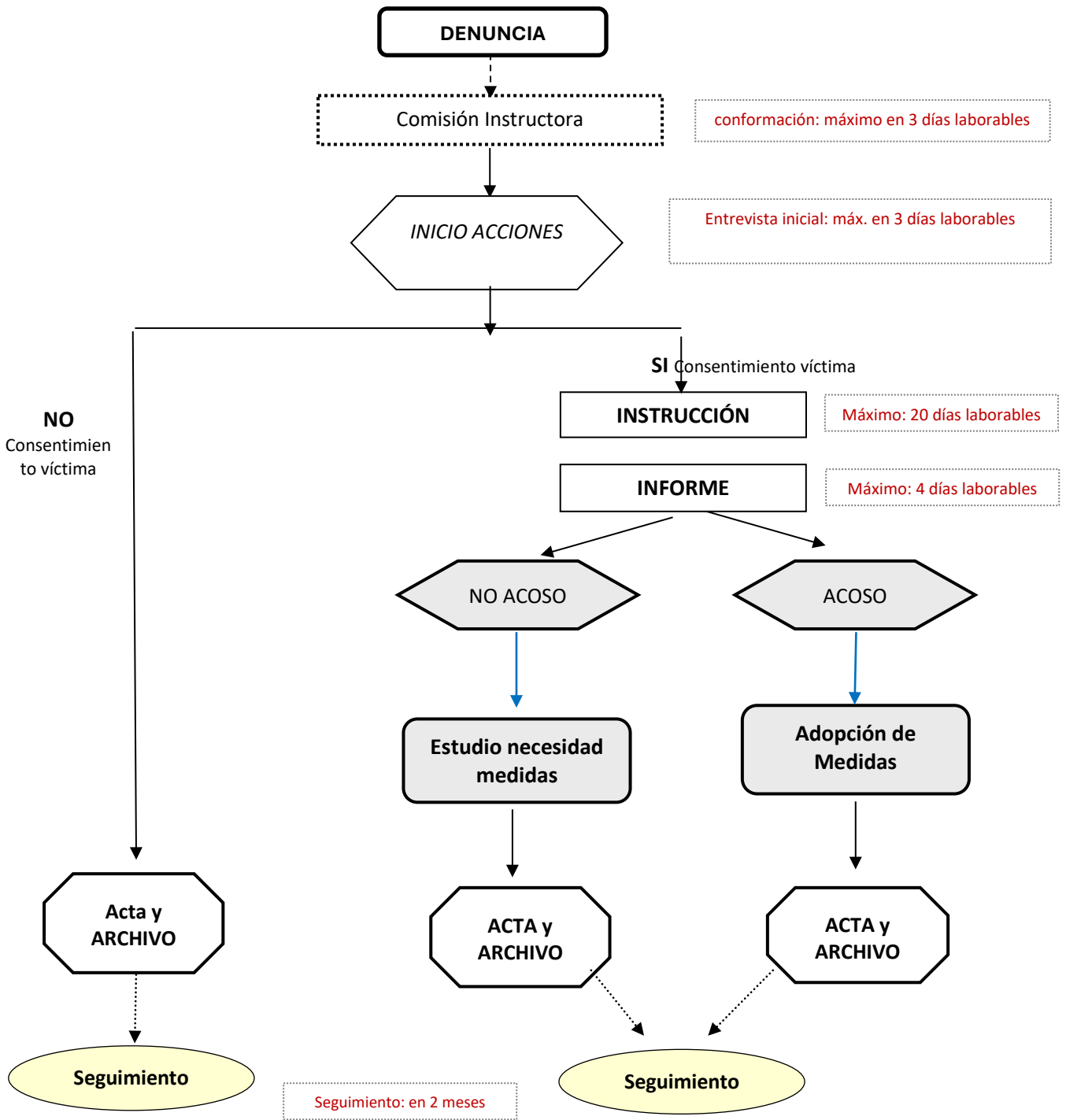
Igualmente se informará al comité de seguimiento del plan de igualdad y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales, con recordatorio de la confidencialidad sobre los datos e información de todas las partes afectadas.

### **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.

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

**CUADRO PROCEDIMIENTO ACTUACION**



**ANEXO I - Modelo FORMULARIO DE DENUNCIA INTERNA**

por posible CONDUCTA CONSTITUVA 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\_\_.

Nº de expediente: .....

Fdo. (denunciante)  
Apellidos y nombre y DNI/NIE

Recibí

**ANEXO II - NIVELES DE GRAVEDAD <sup>1</sup>**
**ACOSO SEXUAL Y/O VIOLENCIAS SEXUALES**
**Escala de gravedad Descripción de la acción**

<b>LEVE</b>	Se corresponde con expresiones verbales públicas, vejatorias para la persona acosada (chistes de contenido sexual, piropos/comentarios sexuales sobre las personas trabajadoras, pedir reiteradamente citas, acercamientos excesivos y miradas insinuantes, junto a aproximaciones no consentidas).
<b>GRAVE</b>	Se asocia a situaciones en las que se produce una interacción verbal directa con alto contenido sexual (preguntas sobre la vida sexual, insinuaciones sexuales, pedir abiertamente relaciones sexuales, o presionar después de la ruptura sentimental con un compañero o compañera) y contactos físicos no permitidos por la persona acosada.
<b>MUY GRAVE</b>	Se corresponde con situaciones en las que se producen contactos físicos no deseados y presión verbal directa, tales como abrazos y besos no deseados, tocamientos, acorralamientos, presiones para obtener relaciones sexuales a cambio de mejoras o amenazas, actos sexuales bajo presión de despido, asalto sexual, etc.

Escala de gravedad	Tipología	Descripción de la acción
<b>LEVE</b>	<b>VERBAL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Difundir rumores sobre la vida sexual de una persona.</li> <li>• Hablar sobre las propias habilidades / capacidades sexuales.</li> <li>• Hacer chistes y bromas sexuales ofensivas.</li> <li>• Hacer comentarios groseros sobre el cuerpo o la apariencia física.</li> <li>• Hacer comentarios sexuales.</li> <li>• Pedir citas reiterativas después de una negativa.</li> </ul>
	<b>NO VERBAL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hacer gestos lascivos.</li> </ul>
	<b>FISICO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realizar acercamientos no consentidos.</li> </ul>
<b>GRAVE</b>	<b>VERBAL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Preguntar o explicar fantasías, preferencias sexuales.</li> <li>• Preguntar sobre la vida sexual.</li> <li>• Presionar post-ruptura.</li> </ul>
	<b>NO VERBAL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realizar reiterados gestos obscenos.</li> </ul>
	<b>FISICO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Arrinconar, buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.</li> <li>• Provocar el contacto físico “accidental” de los cuerpos.</li> </ul>
<b>MUY GRAVE</b>	<b>VERBAL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Demandar favores sexuales.</li> <li>• Realizar reiteradas insinuaciones directas.</li> <li>• Enviar cartas, notas o mensajes de correo electrónico de contenido sexual de carácter ofensivo.</li> <li>• Difundir imágenes o videos de contenido sexual entre el resto del personal, ya sea a través de redes sociales, aplicaciones de comunicación u otros medios.</li> </ul>
	<b>NO VERBAL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Llegar a la fuerza física para mostrar la superioridad de un sexo sobre otro.</li> </ul>
	<b>FISICO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ejecutar un contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados).</li> </ul>

<sup>1</sup> Descripción de Acciones a título meramente enunciativo, no exhaustivo; no siendo excluyentes otras posibles situaciones.

**ACOSO POR RAZÓN DE SEXO**

Escala de gravedad	Tipología	Descripción de la acción
<b>LEVE</b>	<b>VERBAL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Asignar tareas sin sentido o imposibles de lograr (plazos irracionales) a una persona en función de su sexo.</li> <li>• Asignar una persona a un lugar de trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional, únicamente por su sexo.</li> <li>• Ignorar aportaciones, comentarios o adicionales (excluir, no tomar en serio), únicamente por su sexo.</li> <li>• Ridiculizar, menospreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las personas por razón de su sexo.</li> <li>• Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo (por ejemplo, enfermeros o soldadoras).</li> </ul>
	<b>NO VERBAL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Utilizar gestos que produzcan un ambiente intimidatorio.</li> </ul>
	<b>FISICO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Provocar acercamientos.</li> </ul>
<b>GRAVE</b>	<b>VERBAL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Denegar permisos a los cuales tiene derecho una persona, de forma arbitraria y por razón de su sexo.</li> </ul>
	<b>NO VERBAL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ejecutar conductas discriminatorias por el hecho de ser una mujer o un hombre.</li> </ul>
	<b>FISICO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Arrinconar, buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria para intimidarla.</li> <li>• Realizar un acercamiento físico excesivo.</li> <li>• Mandar mensajes con tono amenazante, por razón de sexo.</li> </ul>
<b>MUY GRAVE</b>	<b>VERBAL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Despreciar el trabajo realizado por personas de un sexo determinado.</li> <li>• Utilizar formas denigrantes de dirigirse a personas de un determinado sexo.</li> </ul>
	<b>NO VERBAL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sabotear el trabajo o impedir -deliberadamente- el acceso a los medios adecuados para realizarlo (información, documentos, equipamiento).</li> <li>• Publicar o difundir mensajes o contenido audiovisual (imágenes, memes, audios entre otros) que tenga por objeto denigrar a una persona o bien crear un entorno humillante para el trabajador o trabajadora.</li> </ul>
	<b>FISICO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Llegar a la fuerza física para mostrar la superioridad de un sexo sobre otro.</li> </ul>