PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO



INDICE

1. COMPROMISO....3
2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS....5
3. OBJETIVOS....6
4. GARANTÍAS....6
5. ÁMBITO DE APLICACIÓN....8
6. VIGENCIA Y REVISIÓN....9
7. REGISTRO....9
8. DEFINICIONES Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO....10
9. MEDIDAS PREVENTIVAS....13
10. MEDIDAS PROACTIVAS Y PROCEDIMENTALES....14
11. MEDIDAS REACTIVAS Y MEDIDAS DE RESTITUCIÓN A LA VÍCTIMA....19
12. ANEXOS....21

1. COMPROMISO

La **ESCOLA DE POSTGRAU I XARXA DE CENTRES D'INVESTIGACIÓ EN INTEL-LIGÉNCIA ARTIFICIAL, FUNDACIÓ DE LA COMUNITAT VALENCIANA (en adelante, ValgrAI)** y la representación legal de las personas trabajadoras (en este caso, sindicatos mayoritarios), conscientes de la necesidad de proteger los derechos fundamentales de las personas y especialmente su dignidad en el ámbito laboral y, teniendo la convicción de que la cultura y valores de **ValgrAI** están orientados hacia el respeto de las personas que integran la organización, se comprometen como partes firmantes a prevenir y, en su caso, erradicar todos aquellos comportamientos y factores organizativos que pongan de manifiesto conductas de acoso sexual y/o por razón de sexo en este ámbito, conforme a los principios inspiradores de la normativa internacional, europea y nacional en materia de procedimientos de prevención y solución de conflictos.

La consideración debida a la dignidad e intimidad, el honor de las personas y la igualdad de trato, se encuentran reconocidos en los arts. 10, 14, 15 y 18 de la Constitución, los arts. 4 y 17 del Estatuto de los Trabajadores, los arts. 7, 8 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, y el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. El derecho de protección de la salud de todas las personas trabajadoras se recoge en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Así mismo, el convenio colectivo de la empresa (Código de convenio: 46000805011981).

ValgrAI y la representación legal de las personas trabajadoras son firmes en el compromiso de evitar que se produzcan situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, por lo que asumen el compromiso de dar a conocer el contenido del presente protocolo. Asimismo, **ValgrAI** está comprometida con su papel de garante de la protección de los derechos fundamentales de toda su plantilla y la responsabilidad que tiene en relación con la garantía de que las relaciones de trabajo y las relaciones interpersonales que con carácter necesario se fraguan y fundamentan en la actividad profesional, se lleven de acuerdo y con respeto a los derechos fundamentales de las personas.

Con la finalidad de dar cumplimiento a este compromiso, **ValgrAI** implanta un procedimiento de prevención e intervención frente al acoso sexual y/o el acoso por razón de sexo, con la intención de prevenir y, en su caso, **establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar constitutivo de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.**

Para ello, este protocolo aúna tres tipos de medidas que agrupan los contenidos mínimos establecidos en el apartado 7 del Anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre:

1. **Medidas preventivas,** incluyendo la declaración de principios, la definición del acoso sexual y/o acoso por razón de sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de estos tipos de acoso, a título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo. Así mismo, medidas de formación y sensibilización en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

2. **Medidas proactivas o procedimentales** de actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares.

3. **Identificación de medidas reactivas** frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo:
   - Medidas correctoras, incluyendo el régimen disciplinario.
   - Medidas de resarcimiento o restitución de los derechos de la víctima de acoso sexual y/o por razón de sexo.

2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

El acoso sexual y/o acoso por razón de sexo son conductas que están totalmente prohibidas en la organización y se consideran inaceptables. Por ello, las partes firmantes se comprometen a garantizar los siguientes principios:

- Toda persona tiene derecho a recibir un trato correcto, respetuoso y digno, respetando su intimidad y su integridad física y moral, no pudiendo estar sometida bajo ninguna circunstancia, ya sea por nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, incluida su condición laboral, a tratos degradantes, humillantes u ofensivos.

- Toda la plantilla tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, al que se asocia un correlativo deber de protección mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo, como los derivados de las conductas violentas y de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.

- Dada la condición del acoso sexual y/o por razón de sexo como riesgo psicosocial en el ámbito laboral, **ValgrAI** se compromete a garantizar los medios humanos y materiales necesarios para prevenir y hacer frente, en su caso, a las consecuencias derivadas de este tipo de conductas.

- **ValgrAI** velará por el mantenimiento de un entorno laboral exento de riesgos y se compromete a adoptar las medidas necesarias, tanto organizativas como de formación e información, para prevenir la aparición de conductas de acoso sexual y/o por razón de sexo en relación con el personal que presta sus servicios en la empresa, cualesquiera que sea su forma de contratación laboral. También, resulta de aplicación a las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la empresa. Así, la obligación de respetar lo dispuesto en el presente protocolo, se hará constar en los contratos suscritos con empresas colaboradoras, para que éstas den a conocer el texto entre el personal destinatario que desempeñe tareas en las instalaciones.

- **ValgrAI** fomentará y mantendrá un entorno laboral digno y libre de violencias por razón de sexo, comprometiéndose a promover la sensibilización, a través del desarrollo de acciones formativas e informativas que ayuden a prevenir conductas de acoso sexual y/o por razón de sexo, y la detección temprana de estas situaciones.

- El personal que se considere objeto de conductas de acoso sexual y/o por razón de sexo tiene derecho, sin perjuicio de las acciones administrativas y judiciales que pudiera tomar de forma individual, a plantear la apertura del procedimiento previsto a tal efecto, que detallamos más adelante.

3. OBJETIVOS

- **Garantizar la igualdad de trato entre mujeres y hombres y la no discriminación por razón de sexo.**
- **Prevenir y detectar situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo.**
- **Actuar y dar respuesta frente a posibles casos de acoso sexual y/o por razón de sexo.**

4. GARANTÍAS

El presente protocolo debe ajustar a las siguientes garantías:

- **Confidencialidad, sigilo y anonimato:** todas las personas que intervengan en cualquiera de las fases del procedimiento, tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, por tanto, no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas, o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento. A partir de la denuncia inicial, se asignarán códigos alfanuméricos a las partes afectadas, de forma que no aparezca ningún nombre para no identificar a las personas hasta el informe de conclusiones.
- **Protección de datos:** los datos de carácter personal que se generen en la aplicación de este Protocolo se regirán por la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales y por el Reglamento general de protección de datos (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/ CE.
- **Diligencia y celeridad:** el procedimiento será ágil y rápido, ofrecerá credibilidad transparencia y equidad. La investigación y la resolución sobre los hechos deben ser realizadas con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras indebidas.
- **Respeto y protección a las personas:** se adoptarán las medidas pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la dignidad e intimidad de las personas afectadas, incluyendo a las personas presuntamente acosadas y acosadoras. Las personas implicadas podrán hacerse acompañar por alguien de su confianza o a ser asistidas legalmente a lo largo de todo el proceso, así como a estar informadas de la evolución de la denuncia.

- **Imparcialidad:** el procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todas las personas que intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

- **Garantías frente a la victimización secundaria**: se proporcionará la ayuda que se considere necesaria para la víctima, evitando su victimización secundaria o revictimización, y planteando las medidas de reparación que sean necesarias en el caso de constatarse que ha existido una situación de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.

- **Respeto a los derechos de las partes:** la investigación de la reclamación, queja o denuncia tiene que ser desarrollada con sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas. El Protocolo ha de garantizar, en todo caso, los derechos de todas las partes a su dignidad e intimidad, y el derecho de la persona reclamante a su integridad física y moral, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se derivan de una situación de acoso. Se garantizará en todo caso la presunción de inocencia de las personas presuntamente acosadoras.

- **Prohibición de represalias y garantía de indemnidad:** se garantizará, que en el ámbito de la empresa no se produzcan represalias contra las personas que denuncien, testifiquen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan a cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismos o frente a terceras personas y no sean objeto de intimidación, amenaza, violencia sobre su persona, su familia o sobre sus bienes, trato injusto o desfavorable, persecución, discriminación o represalia de ningún tipo.

- **Salvaguarda de derechos en el desarrollo de la actividad laboral:** se protegerá a la persona reclamante desde el punto de vista de la seguridad y la salud laboral y se intervendrá para impedir que continúen las presuntas situaciones de acoso y para establecer las medidas cautelares que se consideren adecuadas, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación y atendiendo especialmente a las circunstancias laborales y retribuciones de la persona denunciante.

- **Tutela judicial efectiva:** la utilización de este Protocolo no impide que cualquier persona comprendida en el ámbito de aplicación del mismo, pueda acudir en cualquier momento a la vía jurisdiccional para ejercer su derecho a la tutela judicial efectiva. En cuanto se tenga conocimiento de la existencia de cualquier proceso judicial sobre un caso se suspenderá la aplicación del presente Protocolo.

5. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El protocolo será de aplicación a todas las personas trabajadoras que presten su servicio en **ValgrAI** sin exclusiones, ni distinción por su naturaleza o vinculación jurídica.

También resulta de aplicación a las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la empresa, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales, personal de contratas y subcontratas y personas autónomas que prestan servicios para la empresa, en aplicación de los procedimientos de coordinación de actividades empresariales en materia preventiva.

Este protocolo será de aplicación cuando se produzcan situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo. De esta forma, consideraremos lugar o espacio de trabajo:

a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;

b) en los lugares de paso y donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los 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 o no relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual, ciberacoso, acoso digital,etc).

e) en el alojamiento proporcionado por la persona empleadora.

f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

g) en cualesquiera otros.

La aplicación del protocolo en el caso de que no exista una vinculación laboral con las personas implicadas o afectadas por la situación de acoso sexual y/o por razón de sexo se orientará hacia la colaboración, comunicación y coordinación en la aplicación de medidas entre protocolos y empresas externas prestadoras de servicios con el objetivo de que cada una aplique y ejecute el respectivo procedimiento y tome las medidas preventivas y correctoras oportunas.

6. VIGENCIA Y REVISIÓN

El periodo de vigencia o duración del protocolo de prevención e intervención frente al acoso sexual y/o por razón de sexo será el mismo que el periodo de vigencia del plan de igualdad de **ValgrAI** (En defecto de plan de igualdad, se indicará el periodo de duración acordado con la representación legal de las personas trabajadoras si la hubiera; no debe ser superior a cuatro años). Realizando una evaluación intermedia a los dos años y una evaluación final.

Los plazos para la revisión del protocolo serán los determinados en el plan de igualdad en el que se integre, en los términos previstos en el artículo 9 del RD 901/2020, de 13 de octubre. Asimismo, se estará a lo dispuesto en este mismo artículo para el seguimiento y evaluación del protocolo que forma parte del plan de igualdad.

El protocolo se revisará en todo caso, en los siguientes supuestos:

1. En cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de reorientar el cumplimiento de sus objetivos de prevención e intervención frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo.
2. Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
3. En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa y ante cualquier incidencia que modifica de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo u organización.
4. En caso de que 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.
5. Cuando se actualice el plan de igualdad en su totalidad.

7. REGISTRO

Tanto si la elaboración del protocolo se enmarca o no en la negociación del plan de igualdad, se procederá al depósito del presente protocolo en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dentro de los quince días siguientes a su firma.

8. DEFINICIONES Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

8.1 ACOSO SEXUAL

Según el art. 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres constituye 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, siendo suficiente para tener tal consideración que se trate de un único episodio grave, aunque generalmente el acoso no se conciba como algo esporádico, sino como algo insistente, reiterado y de acorralamiento. Este acoso se considerará, en todo caso, discriminatorio, máxime cuando se condicione un derecho o una expectativa de derecho a la aceptación de un requerimiento de naturaleza sexual.

El acoso sexual comprende todos los comportamientos de naturaleza sexual, tanto aquellos que vayan dirigidos concretamente a una persona concreta (bilateral) ya sea a cambio o no de una determinada exigencia (chantaje sexual) como aquellos de naturaleza sexual que puedan ir dirigidos de forma indeterminada a un colectivo de personas través de escritos, gestos o palabras que se puedan considerar ofensivos (acoso sexual ambiental).

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual las conductas que se describen a continuación:

8.1.1 TIPOS DE ACOSO SEXUAL

Se distinguen dos tipos de acoso sexual en función de la existencia o no existencia de poder estructural:

- Acoso “quid pro quo” o chantaje sexual

Consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, su sujeto activo será aquel que tenga poder estructural, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

- **Acoso sexual ambiental**

El sujeto activo del acoso crea un entorno de trabajo intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. No existe un poder estructural, puede ser realizado por cualquier persona que trabaje o colabore en la empresa, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el centro de trabajo.

8.1.2 CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL

- **Conductas verbales**

Insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual; insistencia para participar en actividades sociales fuera del lugar de trabajo, después de que la persona objeto de la misma haya dejado claro que dicha insistencia es molesta e inoportuna; flirteos ofensivos; comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos; llamadas telefónicas indeseadas; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

- **No verbales**

Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, silbidos o hacer ciertos gestos; cartas o mensajes de correo electrónico, mensajes de texto o de cualquier otro tipo de carácter ofensivo, de contenido sexual.

- **Físicas**

Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo o innecesario.

8.2 ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Según el art. 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007, constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

La discriminación por embarazo o maternidad, cualquier trato desfavorable otorgado con su embarazo o maternidad, o a su propia condición de mujer constituirá una discriminación directa por razón de sexo.

Al igual que en el caso anterior, este acoso también se considerará, en todo caso, discriminatorio, máxime cuando condicione un derecho o una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso.

8.2.1 CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Se indican a continuación, a modo de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, una serie de conductas o comportamientos que, llevadas a cabo en función del sexo de una persona y con el propósito de atentar contra su dignidad, podrían ser constitutivas de este tipo de acoso:

- Trato desfavorable a las mujeres y hombres por el mero hecho de serlo.
- La exclusión de hombres o mujeres a la hora de acceder a puestos de trabajo, cuando dicho requisito no sea una característica profesional esencial.
- Ignorar o excluir a la persona por motivo de su sexo.
- Evaluar el trabajo de la persona de manera inequitativa o de forma sesgada, por razón de su sexo.
- Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona, por razón de su sexo.
- Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones sobre el acceso de la persona a la formación profesional y al empleo, la continuidad del mismo, la retribución, o cualesquiera otras decisiones relativas a esta materia, cuando estén motivadas por el sexo de la persona.

8.3 DIFERENCIA ENTRE DENUNCIA NO PROBADA Y DENUNCIA FALSA.

- **Denuncia no probada:** es una denuncia presentada de buena fe, no tiene consecuencias disciplinarias, las evidencias indican que no ha habido o que no se puede probar el acoso sexual, de acoso por razón de sexo, de acoso discriminatorio y de acoso laboral.

- **Denuncia falsa:** es una denuncia presentada de mala fe, es decir, se tiene conciencia de que es falsa, por ello pueden tener consecuencias disciplinarias. De todas formas, es importante destacar que son **prácticamente inexistentes.**

9. MEDIDAS PREVENTIVAS

Para prevenir y evitar las situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo en el trabajo, la empresa proporcionará:

- **Información y Sensibilización**

La empresa realizará una campaña explicativa y de sensibilización sobre este protocolo, difundiendo el mismo a toda la plantilla y a todas las empresas contratadas/subcontratadas y personal autónomo que presente servicios para la empresa. Además, estará colgado en la web de la empresa (indicar web empresa) y/o en la intranet.

- **Formación**

La empresa se compromete a impartir la formación necesaria en prevención y resolución de conflictos en materia de acoso a todas las personas que formen parte de la comisión, y a facilitar formación específica en materia de prevención de acoso sexual y/o por razón de sexo a toda la plantilla.

10. MEDIDAS PROACTIVAS Y PROCEDIMENTALES

10.1. COMISIÓN INSTRUCTORA DE TRATAMIENTO DE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

Se constituirá la **Comisión Instructora** para el tratamiento de las denuncias de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, siendo el órgano encargado de la tramitación de todos los procedimientos sustanciados conforme a lo establecido en el presente protocolo.

Dicha Comisión Instructora estará integrada por **dos personas**, una por parte de la empresa y una por parte de la representación de las personas trabajadoras, quedando constituida por las siguientes personas:

- Por parte de ValgrAI:
    - Tatiana Prades Castells, Responsable de RRHH y gestión de la formación.
- Por parte de la representación social:
    - Laura Barrios Oliver, Secretaria de la Dona UGT Serveis Publics PV.

Podrá nombrarse una persona asesora, por cada una de las personas representadas en la Comisión Instructora, como persona técnica encargada del asesoramiento a la Comisión Instructora. Será necesario tener experiencia y formación en materia prevención de acoso sexual y por razón de sexo.

La Comisión Instructora designará **una persona instructora** que será la persona responsable de impulsar y supervisar todas las actuaciones para resolver el expediente y encargada de elaborar el informe de conclusiones, además será la persona encargada de la tramitación administrativa del expediente informativo, a cuyo efecto realizará las citaciones y levantamiento de actas que proceda, así como dar fe del contenido o acuerdos y custodiará el expediente con su documentación. En este sentido, se nombra a una persona de entre las representantes en la Comisión Instructora para la instrucción de cada caso.

Los gastos y recursos necesarios para garantizar el buen funcionamiento de la Comisión Instructora serán por cuenta de la empresa.

10.2. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

Para dar cauce a las quejas o denuncias que, en su caso, pudieran formular quienes hayan sido o consideren haber sido objeto de las conductas de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, así como quienes tengan conocimiento de las mismas, se formula el siguiente procedimiento de investigación, eficaz y ágil, pero a su vez también completo y en el que se garantiza la práctica de las diligencias de investigación necesarias. Dicho procedimiento se activará con la queja/denuncia activa a una de estas conductas, así como se procederá a informar sobre todo el procedimiento establecido.

- **Fase I. Queja/Denuncia**

La **queja/denuncia** (ver anexo 1) deberá formalizarse por escrito, dirigiéndose a través del Canal interno de información al que se puede acceder a través del siguiente enlace https://centinela.lefebvre.es/public/concept/2141516?access=vSVvIpAbENGqMNMnWqVvbiPc6SOFNcyEp%2F3SxiuZB3g%3D a la Comisión Instructora, quien será la única receptora de la totalidad de los casos.

La denuncia de un caso de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo en el trabajo se deberá realizar por la persona afectada, por la representación legal de las personas trabajadoras, o por una tercera persona al tener conocimiento de los hechos debiendo identificarse obligatoriamente. Una vez identificadas las partes, se asignará un código alfanumérico a cada una de ellas para garantizar el anonimato y la confidencialidad.

La denuncia deberá contener:

- Identidad de la persona denunciante, de la víctima de la conducta de acoso sexual y/o por razón de sexo, y de la persona denunciada.
- Descripción de los hechos (tipos de conductas objeto de la denuncia, fechas y lugares en que se produjeron las conductas).
- Aportación, si procede, de documentación acreditativa de los hechos.
- Identificación de posibles testigos.

Cuando la persona que realice la denuncia no sea la persona afectada o víctima de forma directa, la primera acción será comunicárselo a la misma por escrito y solicitar su ratificación.

Tanto la víctima del acoso sexual y/o acoso por razón de sexo como la persona denunciada tendrán derecho a ser acompañadas y/o representadas siempre por la representación legal/sindical o por la persona que estimen conveniente a lo largo de todo el procedimiento.

- **Fase II: Investigación**

Recibida la queja/denuncia se iniciará la fase de investigación.

La **fase de investigación** se iniciará con una entrevista personal con la **persona instructora** designada por la Comisión Instructora con la persona denunciante, de la que se tomará debida nota de su declaración.

Se citará a la persona denunciante en un plazo máximo de 48 horas a la recepción de la denuncia.

Si la persona denunciante no coincide con la presunta víctima, tras la declaración de la persona denunciante, en un plazo máximo de 48 horas se citará a la presunta víctima para tomar también su declaración y conocer su versión de los hechos de primera mano y, por tanto, ratifique los hechos denunciados.

Tras la/s entrevista/s con la persona denunciante y la víctima, se notificará el inicio del procedimiento de investigación a la persona denunciada y será citada para su audiencia.

Para proteger a la presunta víctima y evitar el contacto con la presunta persona acosadora y las interferencias durante el proceso de investigación, **la Comisión Instructora podrá proponer MEDIDAS CAUTELARES** mientras dure la investigación y hasta su resolución. Estas medidas en ningún caso podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo, ni ninguna modificación sustancial de las mismas.

En esta fase, el objetivo principal es conocer en qué situación se encuentra la persona afectada e investigar los hechos denunciados. Para ello, la Comisión Instructora podrá llevar a cabo entrevistas u otras actuaciones de investigación con cualquiera de las personas implicadas, testigos, o terceras personas que se considere puedan aportar información útil, para poder concluir si es un caso de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo en el trabajo.

De las actuaciones practicadas y documentos revisados, la Comisión Instructora dejará constancia en las actas que formarán parte del expediente de investigación.

Como criterio general, la duración máxima estimada de esta fase de investigación será de **15 días hábiles** (esto es, sábados, domingos y festivos excluidos) desde la presentación de la denuncia, siempre y cuando no existan circunstancias que requieran la ampliación de dicha duración estimada, práctica de diligencias adicionales de investigación, necesaria realización de desplazamientos para su práctica, declaración tardía de la presunta víctima por su propia petición, coincidencia con período vacacional o situaciones de incapacidad temporal notificada.

La Comisión Instructora tratará cada caso de manera individualizada y velará para que la víctima sea escuchada y apoyada en todo momento.

Se creará un expediente físico con la documentación de todas las actuaciones practicadas, que será custodiado por la persona instructora.

Durante todo el proceso de investigación, se respetará el derecho a la intimidad de las personas implicadas, así como el deber de confidencialidad. Por dicho motivo, la identidad de las personas entrevistadas será preservada.

- **Fase III: Resolución**

La persona instructora deberá emitir un informe que presentará a la Comisión Instructora para su valoración. El plazo para la emisión de dicho informe no podrá exceder de los **10 días hábiles** (esto es, sábados, domingos y festivos excluidos), computados desde la finalización de la fase de investigación.

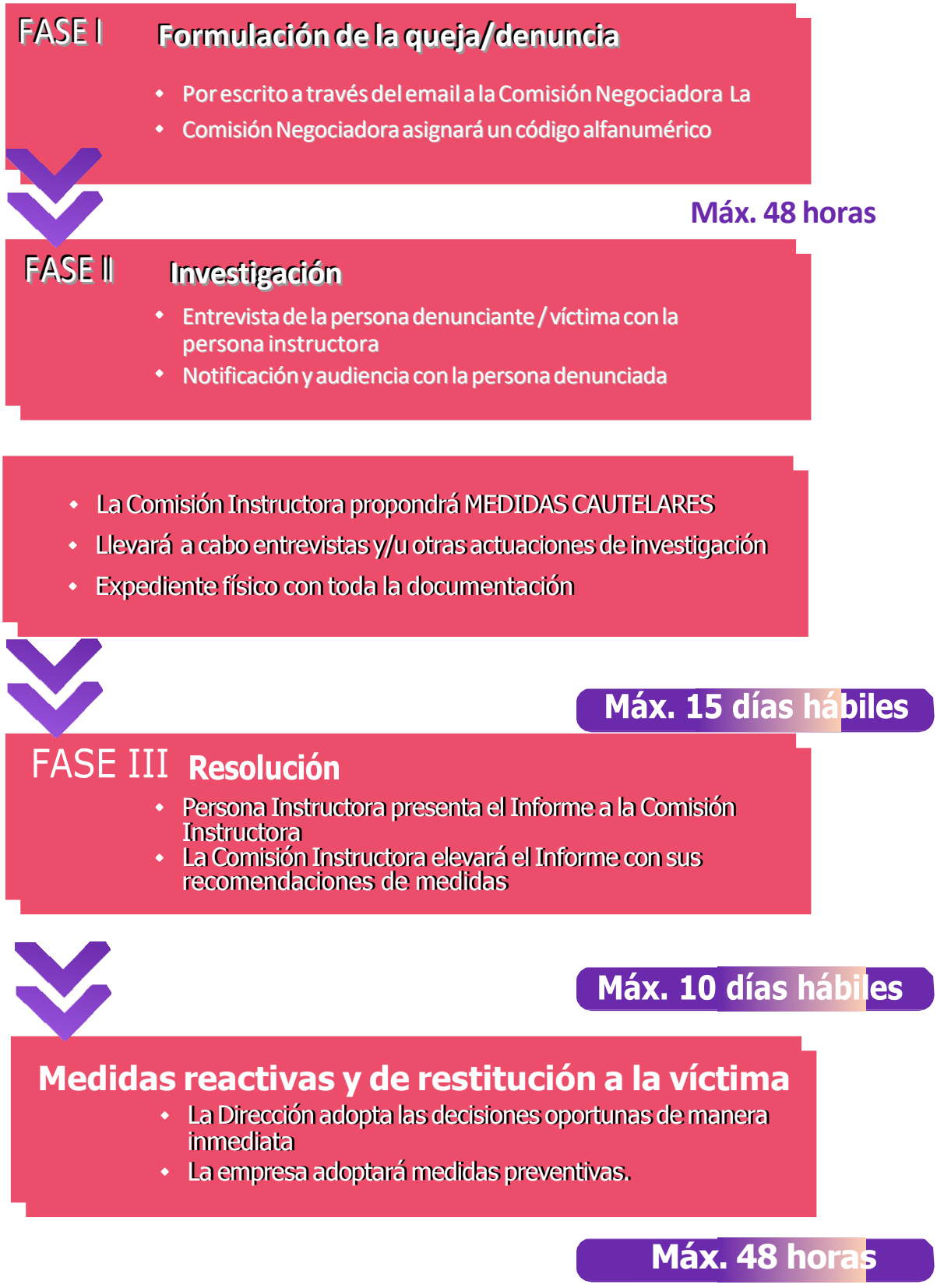
El informe incluirá la siguiente información:

- Antecedentes del caso.
- Medidas cautelares o preventivas, en su caso adoptadas, con carácter temporal y durante el curso de la investigación.
- Diligencias de investigación practicadas.
- Conclusiones y propuesta de acciones.

La Comisión Instructora elevará el informe de conclusiones junto con sus recomendaciones, de forma fundamentada, de la adopción de medidas preventivas, correctoras y disciplinarias a la Dirección. En el seno de la Comisión Instructora de acoso sexual y/o por razón de sexo las decisiones se tomarán de forma consensuada, siempre que fuera posible y, en su defecto, por mayoría.

PROCEDIMIENTO:

La duración total del procedimiento no debe superar los 27 días hábiles



11. MEDIDAS REACTIVAS Y MEDIDAS DE RESTITUCIÓN A LA VÍCTIMA

La Dirección, una vez recibidas las conclusiones de la Comisión Instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas de manera inmediata en el plazo máximo de 48 horas, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la Comisión Instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

En el caso de la persona acosadora, si con motivo del resultado de la investigación se decide adoptar medidas disciplinarias, las mismas le serán debidamente notificadas por la Dirección, conforme al Convenio Colectivo y normativa de aplicación.

La empresa adoptará las medidas reactivas de restitución necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes:

- Actualización de la evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa.
- Adopción de medidas de vigilancia de la salud para proteger a la víctima.
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso sexual y/o por razón de sexo, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.
- Complementar la prestación económica de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.
- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección e intervención frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.

IMPORTANTE:

El presente procedimiento no impide el derecho de la víctima a denunciar, en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, así como ante la jurisdicción civil, laboral o penal. Si se procediera a formular denuncia por cualquiera de estas vías quedaría paralizado el proceso de la Comisión Instructora.

12. ANEXOS

ANEXO I: MODELO DE QUEJA/DENUNCIA

1. Persona que informa de los hechos

Persona que ha sufrido el acoso:

Otras (Especificar):

2. Datos de la persona que ha sufrido el acoso

Nombre:
Apellidos:
DNI:
Puesto:
Tipo contrato/Vinculación laboral:
Teléfono:
Email:
Domicilio a efectos de notificaciones:

3. Datos de la persona denunciada

Nombre y apellidos:

Grupo/categoría profesional o puesto:

Centro de trabajo:

Nombre de la empresa:

4. Descripción de los hechos

Incluir un relato de los hechos denunciados, adjuntado las hojas numeradas que sean necesarias, incluyendo fechas en las que tuvieron lugar los hechos siempre que sea posible:

5. Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (indicar cuales):

6. Solicitud

Se tenga por presentada la queja o denuncia de acoso (INDICAR SI ES SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO) frente a (IDENTIFICAR PERSONA DENUNCIADA) y se inicie el procedimiento previsto en el protocolo.



