

PROTOCOLO DE ACTUACION ANTE EL ACOSO EN EL TRABAJO

GRUPO ACRISMATIC

PROTOCOLO DE ACTUACION ANTE EL ACOSO EN EL TRABAJO

CONTROL DE CAMBIOS					
Revisión	Fecha	Sección afectada	Realizado	Revisado	Aprobado
0.1	02.01.2023		Cuatrecasas	E. Mateu	
	13.06.2023				C.Oficcer

ÍNDICE DE CONTENIDOS

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS	3
3. MARCO LEGAL	3
4. DEFINICIONES.....	4
4.1. Acoso sexual.....	4
4.1.1. Tipos de acoso sexual.....	4
4.1.2. Ejemplos de acoso sexual.....	5
4.2. Acoso por razón de sexo	6
4.2.1. Ejemplos de acoso por razón de sexo.	7
4.3. Acoso psicológico o mobbing	7
5. ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	8
6. MEDIDAS PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO	9
7. PROCEDIMIENTO DE GARANTÍA	10
7.1. Denuncia.....	10
7.2. Medidas cautelares	10
7.3. Comisión Instructora de tratamiento de situaciones de acoso (Comisión Instructora).....	11
7.4. El expediente	11
7.5. Resolución	12
8. GARANTIAS	12
9. COORDINACIÓN EMPRESARIAL Y PERSONAL EXTERNO	14
ANEXO I. MODELO DE DENUNCIA POR ACOSO.....	17
ANEXO II.MODELO DE CLÁUSULA DE CONFIDENCIALIDAD	18

1. INTRODUCCIÓN

En GRUPO ACRISMATIC contamos con el trabajo, la pasión y el compromiso de cientos de profesionales de gran talento que son el pilar fundamental de nuestra Compañía. Por ello, estamos decididos a hacer de la mercantil el mejor lugar en el que trabajar, fomentando ambientes de trabajo respetuosos, positivos, inclusivos y saludables.

Nuestro compromiso con la igualdad es clave en nuestra estrategia; integrando así, la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres como un beneficio básico de nuestra Compañía y como eje de los procedimientos de gestión.

Dentro del **Plan de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Hombres y Mujeres** se adquiere el compromiso de negociar el Protocolo de actuación contra el Acoso sexual o por razón de sexo de manera que se establezcan unas pautas para la prevención, tratamiento y eliminación de las posibles situaciones de acoso que puedan acontecer en la Compañía.

2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

Todas las personas tienen derecho a un entorno laboral libre de conductas y comportamientos hostiles o intimidatorios hacia su persona, a un entorno laboral que tiene que garantizar su dignidad, así como su integridad física y moral.

La consideración del acoso sexual como contrario al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, como una forma de discriminación por razón de sexo y como una manifestación de la violencia de género, hace incuestionable la necesidad de establecer medidas y estrategias que hagan efectiva la igualdad de hombres y mujeres en el trabajo y erradiquen las conductas contrarias a la dignidad de las mujeres.

Ni la Representación Legal de las Trabajadoras, ni la Dirección de **GRUPO ACRISMATIC**, ni el colectivo de personas que conforman toleramos, ni la discriminación por razón de sexo, ni la violencia de género y/o sexual y nos comprometemos a regular, por medio del presente Protocolo, la problemática del acoso sexual y sexista en el trabajo, estableciendo un método que se aplique tanto para prevenir, a través de la formación, la responsabilidad y la información, como para resolver las reclamaciones y denuncias presentadas por las víctimas, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas comunitarias, constitucionales, autonómicas, laborales y las declaraciones relativas al derecho de trabajadores y trabajadoras a disfrutar de unos ambientes de trabajo exentos de violencia de género y/o sexual.

3. MARCO LEGAL

Las conductas discriminatorias, intimidatorias y ofensivas que tienen sus raíces en entornos laborales sexistas, pueden ir desde los requerimientos o proposiciones, chistes, bromas, exhibición de carteles o fotografías con contenido sexista, comportamientos físicos o roces indeseados que suponen una vejación para quien los sufre, hasta el asalto o la agresión sexual.

Los principios de seguridad jurídica y presunción de inocencia obligan a tipificar claramente toda conducta que pueda merecer una sanción, disciplinaria, administrativa o

penal, así como establecer medidas preventivas eficaces y cauces de reclamación adecuados.

En este sentido, es numerosa la normativa que proclama la prohibición de discriminación alguna por razón de sexo, o de cualquier condición o circunstancia personal o social, como así recoge en su artículo 14 la Constitución Española, tipificando en el Código Penal diversas conductas contrarias.

Del mismo modo, tanto en el Estatuto de los trabajadores y las trabajadoras (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre), como en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995, de 8 de noviembre), se enumeran distintos derechos de las personas trabajadoras en la relación de trabajo, pudiendo suponer imposición de infracciones para la Empresa en caso de su incumplimiento, recogidas en la Ley Sobre Infracciones y Sanciones del Orden Social (Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto), siendo competente el Orden Jurisdiccional Social (Ley 36/2011, de 10 de octubre).

Convenio 190 OIT; A efectos del presente Convenio la expresión "Violencia y Acoso" en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género.

4. DEFINICIONES

4.1. Acoso sexual

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.

Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de Mujeres y Hombres .

Por consiguiente, hay un tipo amplio de comportamiento que puede ser considerado como acoso sexual y resulta inaceptable si:

- La negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta se utilizan de forma explícita o implícita como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación profesional o al empleo, sobre la continuación del mismo, los ascensos, el salario o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo.
- Dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma.

La principal característica del acoso sexual es que es indeseado por parte de la persona objeto del mismo, y corresponde a cada individuo determinar el comportamiento que le resulta aceptable y el que le resulta ofensivo.

4.1.1. Tipos de acoso sexual

Existen dos tipos de acoso sexual, denominados por la doctrina y la jurisprudencia de los tribunales como chantaje sexual y acoso sexual ambiental:

Chantaje sexual. Es el acoso sexual producido por un superior jerárquico o personas cuyas decisiones puedan tener efectos sobre el empleo y las condiciones de trabajo de la persona acosada, que utilizan la negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta como base de decisiones que pueden repercutir sobre el mantenimiento del empleo, la formación, promoción profesional, el salario, etc.

Son por tanto sujetos activos de este tipo de acoso quienes tengan poder para decidir sobre la relación laboral, es decir, toda persona jerárquicamente superior sea el empresario, su representante legal o el personal directivo de la empresa, o que sin serlo pueda influir en las decisiones del superior jerárquico.

Acoso sexual ambiental. Aquella conducta que crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma.

A diferencia del chantaje sexual, en el acoso sexual ambiental ya no existe una conexión directa entre requerimiento sexual y la condición de empleo y por tanto, en este caso, no hay que identificar una consecuencia laboral evidente y negativa como puede ser el despido, traslado, etc. Pero hay que tener en cuenta que un comportamiento de naturaleza sexual afecta generalmente el entorno, el ambiente de trabajo, puede ocasionar un riesgo para la salud de la persona afectada y derivado de ello, puede tener efectos indirectos sobre su empleo.

En este caso son sujetos activos los compañeros y compañeras de trabajo, posean o no superioridad jerárquica, o las terceras personas relacionadas de algún modo con la empresa.

4.1.2. Ejemplos de acoso sexual

A título de ejemplo, se relacionan las siguientes conductas que no son excluyentes de otras:

- El contacto físico deliberado y no solicitado (por ejemplo, rozamientos o palmaditas) o un acercamiento físico excesivo e innecesario.
- El uso de gestos obscenos.
- Las observaciones sugerentes y desagradables, las bromas o comentarios sobre la apariencia o condición sexual del trabajador o la trabajadora.
- Las invitaciones impúdicas o comprometedoras y las peticiones de favores sexuales, incluyendo todas aquellas que asocien la contratación, la mejora de las condiciones de trabajo, la promoción y formación del trabajador o trabajadora y la estabilidad en el empleo, a la aceptación de estos favores.
- El uso de imágenes en cualquier formato, de contenido pornográfico.
- La realización de llamadas telefónicas y el envío de mensajes de texto, cartas o mensajes de correo electrónico de contenido sexual y carácter ofensivo.
- La observación clandestina de personas en lugares reservados, como los servicios, los vestuarios, etc.
- Las agresiones físicas con fines sexuales.

- Cualquier otro comportamiento que tenga como causa un deseo sexual y como consecuencia la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación del trabajador o trabajadora por razón de su sexo o condición sexual.

4.2. Acoso por razón de sexo

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 y ofensivo.

Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de Mujeres y Hombres.

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

También se considera discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir la discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre hombre y mujeres.

Tales comportamientos serán considerados como conductas discriminatorias en los siguientes términos:

- **Discriminación Directa:** situación en la que una persona ha sido o puede ser tratada de una manera menos favorable que otra en una situación análoga por razón de sexo
- **Discriminación Indirecta:** situación en la que una disposición, un criterio o una práctica aparentemente neutra puede ocasionar en las mujeres una desventaja particular respecto de los hombres
- **Orden de Discriminar:** cualquier instrucción que implique la discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo.
- **Represalia Discriminatoria:** cualquier trato adverso que se ejerce hacia una persona como consecuencia de la presentación de una queja, reclamación o denuncia o el acoso al que es sometida o ha sido sometida.

También se tendrá en cuenta que, según el sujeto activo de acoso, pueden distinguirse tres tipos de acoso:

- **Acoso descendente:** aquel donde el autor o autora del acoso tiene ascendencia o una posición jerárquica superior a la víctima
- **Acoso ascendente:** aquel donde el autor o autora del acoso se encuentra subordinado jerárquicamente a la víctima
- **Acoso horizontal:** aquel en el que tanto la víctima como la persona acosadora no tienen relación jerárquica

4.2.1. Ejemplos de acoso por razón de sexo.

A título de ejemplo, se relacionan las siguientes conductas que no son excluyentes de otras:

- El trato desfavorable a las mujeres con motivo de su embarazo y maternidad.
- El trato desfavorable a las mujeres por el mero hecho de serlo.
- Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente han sido asumidas por personas del otro sexo.
- La exclusión de hombres o mujeres a la hora de acceder a puestos de trabajo, cuando dicho requisito no sea una característica profesional esencial.
- Cualquier trato desfavorable o adverso con razón del sexo de la persona afectada.

4.3. Acoso psicológico o mobbing

Los términos "mobbing", "acoso moral en el trabajo" o "acoso psicológico en el trabajo", se utilizan para describir una situación en la que una persona, o grupo de personas, ejercen un conjunto de comportamientos caracterizados por una violencia psicológica extrema, abusiva e injusta, de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, sobre otra persona en el lugar de trabajo, y que puede producir un daño a su dignidad.

Hay que poner de manifiesto que determinadas acciones hostiles pueden producirse puntualmente en el trabajo, si bien, para que pudieran ser constitutivas de acoso psicológico se requiere, como ya se ha dejado expuesto, que sean acciones sistemáticas, habituales, con duración determinada en el tiempo y dirigidas sobre una persona.

Por ello, no deben confundirse las situaciones de presión o conflicto laboral con el acoso psicológico. En el primer caso, se trata de situaciones de desacuerdo, ya que en el trabajo pueden producirse choques, discusiones y eventuales conflictos. El acoso psicológico, por el contrario, consiste en un ataque malintencionado, sistemático y mantenido en el tiempo contra una persona.

Se enuncian, a modo de ejemplo, una serie de conductas concretas que, cumpliendo los requisitos puestos de manifiesto en párrafos anteriores, podrían llegar a constituir acoso psicológico en el trabajo:

- Ataques con medidas organizativas:
 - Obligar a alguien a ejecutar tareas en contra de su conciencia.
 - Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
 - Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
 - No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes.
 - Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo, o facilitar datos erróneos.

- Asignar trabajos muy superiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
 - Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
 - Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
 - Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc., así como ataques para reducir las posibilidades de comunicación.
 - Aislamiento o ignorar o no dirigir la palabra al compañero, restringir las posibilidades de contacto, impedir que se exprese, etc.
 - 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.
- Ataques que afectan a la salud física o psíquica de la víctima:
 - Manipular las herramientas de trabajo (por ejemplo, borrar archivos del ordenador).
 - Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, etc.
 - Amenazas o agresiones físicas o verbales al acosado.
 - Amenazas o presiones a las personas que apoyan al acosado.
 - Llamadas telefónicas atemorizantes.
 - Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
 - Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.
 - Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
 - Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.
 - Ataques a la vida privada y la reputación personal o profesional:
 - Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración o la ridiculización.
 - Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
 - Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner mote, etc.

5. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este protocolo se aplicará a todas las personas que trabajen en GRUPO ACRISMATIC, sin ninguna distinción ni por su forma de vinculación al mismo, ni por la duración de la misma, y será comunicado a toda empresa externa cuyos trabajadores puedan comunicar o relacionarse con el personal de esta empresa, coordinando con ellas las medidas correctoras precisas a fin de alcanzar los objetivos que establece este protocolo.

Si el acoso laboral se produjese entre personas trabajadoras de esta empresa y de una empresa externa que actúen en el mismo lugar o centro de trabajo, se aplicará el procedimiento recogido en este documento, si bien, la adopción de medidas se hará de forma coordinada entre las empresas afectadas, de conformidad con el Art. 24.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

6. MEDIDAS PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO

La Dirección y la Representación Legal de las Trabajadoras/es en **GRUPO ACRISMATIC** promoverán a través de la Comisión de Igualdad o del órgano que se cree a tal efecto, las medidas necesarias para garantizar un entorno laboral libre de conductas constitutivas de acoso. Sin perjuicio de los futuros acuerdos que se alcancen en esta materia, las partes se comprometen a:

- Promover la concienciación, la información y la prevención del acoso sexual y por razón de sexo en el lugar de trabajo o en relación con el trabajo y a tomar las medidas apropiadas para proteger a las trabajadoras y trabajadores de tal conducta.
- Promover la concienciación, la información y la prevención de acciones recurrentes, censurables o manifiestamente negativas y ofensivas dirigidas contra trabajadores y trabajadoras individuales en el puesto de trabajo o en relación con el trabajo y a tomar todas las medidas adecuadas para protegerlas de tal conducta.
- Promover un trato cortés, respetuoso y digno hacia y entre todas las personas de la empresa.

Estableciendo un método que se aplique para prevenir, a través de la formación, la responsabilidad y la información, se aprueban las siguientes acciones:

- i) Se publicará el presente protocolo, al que tendrá acceso libre todo el personal de GRUPO ACRISMATIC en cualquier momento. Preferentemente se ubicará en lugar visible y se actualizará puntualmente en caso de ser modificado. No obstante, en el plazo máximo de un mes desde su firma, se remitirá por correo electrónico o cualquier otro medio de igual eficacia a cada persona empleada, así como a las empresas clientes y proveedoras.
- ii) Se realizarán recordatorios de la existencia de este protocolo, a través de comunicaciones periódicas al personal.
- iii) Se informará de la existencia de este protocolo al personal de nuevo ingreso en el momento de su incorporación.
- iv) Se impartirá formación específica sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo a los/as componentes de la Comisión de Igualdad, y a las personas responsables de Unidades de Dirección. Estas personas deberán estar capacitadas para identificar y evitar las situaciones de acoso.
- v) Se facilitará asesoramiento jurídico a las personas que sufran acoso en la empresa con el fin de que puedan recabar de los servicios públicos la tutela de sus derechos. El servicio de prevención tramitará cuantas gestiones sean necesarias para garantizar el buen estado de salud física y psicológica de quienes hayan sufrido acoso.
- vi) Se aprueba el procedimiento de actuación frente a casos de acoso contenidos en el presente protocolo.
- vii) Se considerará falta muy grave a efectos disciplinarios las conductas constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo de personas empleadas en **GRUPO**

ACRISMATIC hacia clientes/as, compañeras o compañeros de trabajo, personal de las empresas proveedoras o personas usuarias de los servicios e instalaciones de titularidad de **GRUPO ACRISMATIC** o en cualquier lugar de trabajo al que haya sido designada la persona.

- viii) Al menos una vez al año, se evaluará la aplicación del presente protocolo, pudiendo las partes hacer las propuestas de modificación y adaptación que consideren oportunas para mejorar la consecución de los objetivos del mismo. Para ello se contará con un resumen estadístico de intervenciones realizadas, incluyendo información sobre número de casos, tipo y resolución y con una valoración de su funcionamiento efectuada por las partes. Esta evaluación será asumida por la Comisión de Igualdad.

7. PROCEDIMIENTO DE GARANTÍA

Todas las personas incluidas en el ámbito de aplicación del presente protocolo deberán respetar la dignidad de las personas evitando cometer conductas constitutivas de acoso. Cualquier persona puede presentar una queja escrita o verbal relativa a estos tipos de acoso con arreglo al procedimiento que a continuación se regula.

7.1. Denuncia

Toda persona incluida en el ámbito de aplicación del presente protocolo, que se considere víctima de acoso sexual, acoso por razón de sexo o mobbing podrá presentar denuncia verbal o escrita ante el órgano o persona competente, sin perjuicio de su derecho a denunciar ante Inspección de Trabajo, así como en la vía civil, laboral o a querrellarse en la vía penal. Asimismo, podrá presentar denuncia cualquier otra persona que tenga conocimiento de situaciones acosadoras.

La persona competente para la recepción de las denuncias será el/la responsable de RRHH en representación de la empresa o los órganos de representación legal de las trabajadoras y trabajadores.

Una vez determinada la persona receptora de las denuncias en representación de la empresa, que se denominará Asesor/a Confidencial (en adelante, Asesoría Confidencial), su identidad se dará a conocer a todo el personal de la empresa, así como la forma en que se podrá contactar con ella. Se procurará en la medida de lo posible que la persona acordada cuente con formación previa en materia de género. En caso contrario, se le procurarán medios o instrumentos, así como tiempo dentro de la jornada de trabajo para adquirir dicha formación.

La Asesoría Confidencial deberá garantizar la máxima seriedad y confidencialidad de todas las denuncias, bajo apercibimiento de sanción en caso de que no se respete este principio.

Una vez recibida la denuncia, y confirmada su verosimilitud, la Asesoría Confidencial recabará por escrito y convenientemente firmada la denuncia de la víctima.

7.2. Medidas cautelares

Una vez presentada la denuncia formal, la Asesoría comunicará de forma confidencial la situación a la Dirección de la empresa para que ésta, en su caso, adopte medidas cautelares.

La presentación de la denuncia implicará que la empresa deberá abrir inmediatamente las diligencias informativas previas, especialmente dirigidas a impedir que los hechos denunciados continúen, y también para impedir cualquier tipo de represalias sobre la persona denunciante, a cuyo efecto se articularán las medidas oportunas.

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

7.3. Comisión Instructora de tratamiento de situaciones de acoso (Comisión Instructora).

Se conformará una Comisión Instructora ad hoc para los expedientes de acoso sexual, por razón de sexo o mobbing. Su composición podrá ser revisada si así lo solicita cualquiera de las partes que componen la Comisión de Igualdad.

La Comisión Instructora (en adelante, CI) estará formada por representantes tanto de la Dirección de la empresa como de la Representación Legal de los Trabajadores y Trabajadoras integrantes de la Comisión de Igualdad, en caso de existencia de ésta en el centro de trabajo, y el Compliance Officer.

La instrucción se hará en todo caso por personas ajenas al entorno en que se produce el conflicto a tratar, como unidad o departamento y que no tengan relación personal o familiar con las personas implicadas en el proceso.

Al tiempo que se adoptan las medidas cautelares, se constituirá con carácter urgente a la CI, que será el órgano encargado de tramitar el procedimiento.

La empresa pondrá a disposición de la CI cuántos recursos personales, materiales y económicos sean necesarios para su correcto funcionamiento.

El Compliance Officer asumirá la tramitación administrativa del expediente de investigación, 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.

7.4. El expediente

La CI abrirá el correspondiente "Expediente de Investigación por presunto acoso". Dicho expediente estará formado por el conjunto de documentos que acreditan las actuaciones practicadas por la CI, tales como pruebas, declaraciones testificales, relación cronológica de hechos, actas, informes y cuantas se consideren oportunas para la aclaración de los hechos.

La primera actuación que deberá llevar a cabo la CI será la de audiencia de las partes denunciante y denunciada, siempre por separado, con el fin de averiguar y constatar los hechos denunciados, y a todas las personas intervinientes y testigos que la Comisión considere deban personarse, incluida la Representación Legal de los Trabajadores y Trabajadoras del centro. En cualquier caso, las personas entrevistadas podrán ser asistidas en sus intervenciones por una persona de la Representación Legal de los Trabajadores y Trabajadoras.

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

La Comisión de Instrucción podrá proponer durante la fase de instrucción de una denuncia o reclamación, otras medidas cautelares adicionales a las establecidas inicialmente por la Dirección. Las medidas cautelares a adoptar pueden ir desde la separación de la víctima de la presunta persona acosadora, así como la reordenación del tiempo de trabajo, el cambio de centro de trabajo, sección o departamento, movilidad funcional o cualquier medida que se estime oportuna y proporcionada a las circunstancias del caso. Estas medidas, en ningún caso, pueden suponer un menoscabo a la víctima.

7.5. Resolución

El proceso de instrucción finalizará en un plazo de resolución de 30 días naturales máximo, salvo que la investigación de los hechos obligue a alargar dicho plazo por un tiempo imprescindible, en cuyo caso deberá ser decisión aprobada por unanimidad de la CI.

Este plazo se inicia desde la solicitud de intervención y finaliza con la elaboración, por parte de la CI, de un informe de conclusiones que incluirá alegaciones particulares si no ha podido llegarse a decisión unánime. En dicho informe se adoptará la Resolución del proceso, que deberá ser motivada, y en ella se informará de los hechos como "constitutivos de acoso" o "no constitutivos de acoso", y, en consecuencia, expresamente declarará a la persona denunciada "autor/a de conducta constitutiva de acoso", o "no autor/a de conducta constitutiva de acoso".

Dicha resolución se remitirá a la Dirección de RRHH para la toma de la decisión final:

- i) Cuando se constate la existencia de acoso, la Dirección adoptará cuantas medidas correctoras estime oportunas, incluyéndose en su caso la movilidad funcional, así como la imposición de sanciones disciplinarias.

En el caso de que se determine la existencia de acoso y la sanción impuesta no determine el despido de la persona acosadora, la Dirección valorará adoptar medidas para que no conviva con la víctima del acoso en el mismo entorno laboral, medidas sobre las que tendrá preferencia la persona que ha sido agredida, y que nunca podrá suponer una mejora de las condiciones laborales de la persona agresora.

- ii) Cuando no se constate la existencia de situaciones de acoso, o no sea posible su verificación, se archivará el expediente dando por finalizado el proceso. No obstante, el archivo, en función de las comprobaciones realizadas en el expediente, se determinará la conveniencia y viabilidad de efectuar un cambio de puesto de la persona solicitante o cualquier otra medida que resultará procedente en función de los hechos comprobados y evaluados por la CI.

La decisión final se pondrá en conocimiento de la persona solicitante, de la denunciada y de la CI en el plazo de 24 horas. En el mismo plazo, se informará a su vez del resultado de la investigación, así como de la decisión final a la Comisión de Igualdad o en su defecto, a la RLT del centro de trabajo de las personas afectadas.

8. GARANTIAS

El expediente de investigación se desarrollará bajo los principios de confidencialidad, rapidez, imparcialidad, contradicción e igualdad.

Confidencialidad y Anonimato: Según la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, todas las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad, garantizando el tratamiento reservado de la información en las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso. En la tramitación del Expediente se cumplirá con la normativa de Protección de Datos que esté vigente en cada momento.

Desde el inicio, el Expediente de Investigación por causa de presunto acoso estará bajo secreto de sumario y sólo tendrán acceso a él los miembros de la CI. Si dicha Comisión lo estima oportuno, se levantará total o parcialmente el secreto de sumario dando acceso puntual al expediente a las personas que, con carácter excepcional y estrictamente necesario, deban estar informadas. A estos efectos, todas las personas que accedan al expediente serán advertidas expresamente de su obligación de guardar la más absoluta confidencialidad y sigilo. La consulta del expediente se realizará siempre en presencia de la CI, que dejará constancia de estos hechos en el propio Expediente de Instrucción, quedando estas personas debidamente identificadas, así como la fecha y la hora a las que accedieron al expediente.

Las personas que intervengan en el proceso tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento. Por ello, desde el momento en que se formule la denuncia, las personas responsables de su tramitación asignarán unos códigos alfanuméricos identificativos u otros procedimientos análogos para identificar a las partes afectadas.

Adicionalmente, toda persona implicada en el procedimiento deberá cumplimentar el Compromiso de Confidencialidad.

Respecto a los derechos de las partes: La investigación de la denuncia tiene que ser desarrollada con sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas. Durante el proceso se 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.

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

Sigilo: Es el deber que tienen las personas implicadas en los procedimientos previstos en este Protocolo de mantener la debida discreción sobre los hechos que conozcan por razón de su cargo en el ejercicio de la investigación y evaluación de las reclamaciones, quejas y denuncias, sin que puedan hacer uso de la información obtenida para beneficio propio o de terceras personas, o en perjuicio del interés público.

Restitución de las víctimas: Si el acoso realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, la empresa debe proceder a la restitución de sus condiciones laborales anteriores, si la víctima así lo solicita

Protección a la salud de las víctimas: La Dirección de la empresa debe actuar de oficio, a instancia de la Comisión de Investigación, o a instancia de la víctima, para adoptar las medidas que se estimen pertinentes para garantizar el derecho de protección de la salud de las

trabajadoras y trabajadores afectados. Como ejemplo, las medidas mencionadas de protección pueden ser el apoyo psicológico o médico.

Seguimiento de resoluciones: La Dirección, la Comisión de Igualdad o en su defecto, la Representación Legal de los Trabajadores y las Trabajadoras y la CI deberán supervisar la situación posterior para asegurar que el acoso ha cesado.

Garantías jurídicas. Una vez finalizado el procedimiento de actuación establecido en este protocolo y acreditada la existencia de acoso, la empresa debe prestar asistencia jurídica a la víctima en los casos en que la persona acosadora emprenda acciones judiciales contra la víctima u otras personas de la plantilla que hubieran intervenido en el proceso.

Prohibición de represalias: Los trabajadores y trabajadoras que consideren que han sido objeto de acoso, quienes planteen una denuncia en materia de acoso o quienes presten asistencia en cualquier proceso de investigación, sea facilitando información o interviniendo como testigos, no serán objeto de intimidación, persecución o represalias, siendo todas las actuaciones en este sentido susceptibles de sanción disciplinaria. Lo anteriormente indicado se entiende sin perjuicio de las actuaciones que procedan en el caso de que, del desarrollo de la investigación efectuada, se desprenda la existencia de algún incumplimiento laboral grave y culpable o actuación de mala fe de cualquier trabajador o trabajadora.

9. COORDINACIÓN EMPRESARIAL Y PERSONAL EXTERNO

Cuando la persona denunciante y/o la denunciada no pertenezcan a la plantilla de **GRUPO ACRISMATIC** pero sea/n usuaria/s de servicios o instalaciones de la compañía o pertenezcan a alguna empresa contratada o cliente, el procedimiento se aplicará con las mismas garantías y en su caso, de forma coordinada con la/s empresa/s implicada/s, siguiendo las siguientes pautas en función de cada caso:

a) Persona denunciante no es trabajadora de GRUPO ACRISMATIC, pero sí la persona denunciada.

De acuerdo con el procedimiento de denuncia, cualquier persona que se considere víctima de acoso o quien tenga conocimiento de un caso de acoso lo pondrá en conocimiento de **GRUPO ACRISMATIC**. Una vez presentada la denuncia, el procedimiento se aplicará de la forma establecida, debiendo ser informada la empresa implicada:

- i) De la apertura del expediente.
- ii) De las medidas cautelares adoptadas, si proceden.
- iii) De la resolución final.

Además, a través de la Dirección, se requerirá de la empresa implicada cuanta documentación e información sea necesaria para el esclarecimiento de los hechos por parte de la Comisión Instructora. En caso de que la empresa implicada se niegue a facilitar dicha información, deberá constar este hecho en el informe de resolución de la CI.

En caso de que quede constatado el acoso, la Dirección adoptará las medidas necesarias para revertir la situación y con este fin, se dará traslado de la resolución final del expediente a la empresa a la que pertenece la víctima del acoso.

En caso de que la empresa implicada abra a su vez expediente de investigación del mismo caso, se le facilitará la información y documentación necesarias para el esclarecimiento de los hechos y se le solicitará información sobre la resolución final que adopte.

b) Persona denunciante es trabajadora de GRUPO ACRISMATIC, pero no la persona denunciada.

La denuncia se presentará ante la compañía por el procedimiento descrito en este protocolo. Si la persona denunciada es trabajadora de una empresa proveedora o cliente, una vez presentada la denuncia, el procedimiento se aplicará de la forma establecida, debiendo ser informada la empresa implicada:

- i) De la apertura del expediente.
- ii) De las medidas cautelares adoptadas, si proceden.
- iii) De la resolución final

Las medidas cautelares que impliquen cambio de puesto o de condiciones de trabajo de la persona denunciada serán propuestas a la empresa a la que pertenece y serán informadas a la CI con el fin de quedar recogidas en el informe de resolución final. En caso de que la empresa implicada no responda o decida no aplicar medidas cautelares, se propondrá a la persona denunciante la posibilidad de que las medidas cautelares recaigan sobre ella, con el fin de evitar la continuación del supuesto acoso. En todo caso, serán aceptadas de manera voluntaria o no se aplicarán.

A través de la Dirección, se requerirá de la empresa implicada cuanta documentación e información sea necesaria para el esclarecimiento de los hechos por parte de la Comisión Instructora. En caso de que la empresa implicada se niegue a facilitar dicha información, deberá constar este hecho en el informe de resolución de la CI.

En caso de que la empresa implicada abra a su vez expediente de investigación del mismo caso, se le facilitará la información y documentación necesarias para el esclarecimiento de los hechos y se le solicitará información sobre la resolución final que adopte.

c) Ni la persona denunciante ni la denunciada trabajan en GRUPO ACRISMATIC.

Tanto el personal subcontratado como las personas usuarias de servicios prestados por la compañía (por ejemplo, un cliente o clienta) pueden verse implicadas en situaciones de acoso. En estos casos, la denuncia dará apertura de un expediente por parte de la propia Dirección, que será informado a la Comisión de Igualdad o, en su defecto, a la Representación Legal de los Trabajadores y las Trabajadoras.

Se adoptarán las medidas cautelares que se estimen oportunas o, de no ser posible su aplicación por no ser las implicadas personas empleadas directamente por la compañía, se realizará la propuesta de medidas cautelares a las empresas implicadas.

En estos casos la Dirección se pondrá a disposición de las empresas con el fin de que investiguen los hechos y resuelvan con la mayor celeridad posible. Se solicitará de dichas empresas información sobre sus resoluciones, con el fin de realizar un seguimiento y finalmente cerrar el expediente. El cierre del expediente y las medidas adoptadas por todas las empresas

implicadas serán informados a la Comisión de Igualdad o, en su defecto, a la Representación Legal de los Trabajadores y las Trabajadoras.

La compañía asume subsidiariamente la responsabilidad de facilitar un ambiente de trabajo libre de acoso y en caso de que las personas o empresas implicadas no actúen ante un caso denunciado, la Dirección se pondrá a disposición de la persona presuntamente acosada con el fin de que pueda ejercer su derecho de tutela administrativa o judicial.

ANEXO I. MODELO DE DENUNCIA POR ACOSO

DENUNCIA POR ACOSO			
Solicitante (marcar)			
<input type="checkbox"/> Persona afectada	<input type="checkbox"/> Rep. trabajadores	<input type="checkbox"/> RRHH	<input type="checkbox"/> Otros/as
Tipo de acoso			
<input type="checkbox"/> Ac. Por razón de sexo	<input type="checkbox"/> Ac. Sexual	<input type="checkbox"/> Mobbing	<input type="checkbox"/> Sin especificar
DENUNCIANTE			
Nombre y apellidos			
DNI/NIE		Sexo	
Correo electrónico		Teléfono	
Centro de trabajo		Puesto de trabajo	
PERSONA DENUNCIADA			
Nombre y apellidos			
DNI/NIE		Sexo	
Correo electrónico		Teléfono	
Centro de trabajo		Puesto de trabajo	
POSIBLES TESTIGOS			
Nombre	1er Apellido	2º Apellido	Centro de trabajo
Descripción de los hechos			
<p>Detallar personas implicada, tipos de conductas, fechas y lugares en que se produjeron las conductas...</p> <p style="text-align: right;">Continúe al dorso en caso de necesitar mas espacio</p>			
Solicito el inio del protocolo de acoso			
Localidad	Fecha	Firma	

ANEXO II.MODELO DE CLÁUSULA DE CONFIDENCIALIDAD**COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD Y DE SECRETO PROFESIONAL**

Por medio de la presente, el/la que suscribe, manifiesta y reconoce que toda aquella información que conozca en el curso del procedimiento de investigación abierto por la entidad "GRUPO ACRISMATIC" a instancia del/la denunciante _____, para la resolución de un conflicto por acoso en el puesto de trabajo, es confidencial y amparada bajo secreto profesional y/o personal, según proceda, comprometiéndose a no revelarla, divulgarla y reproducirla de forma oral o bajo cualquier otra forma, ya sea en soporte físico o electrónico, salvo que resulte expresamente autorizado para ello por "GRUPO ACRISMATIC" o venga impuesto por mandato judicial.

Cualquier incumplimiento de lo anterior provocará además de las sanciones que correspondan conforme el Convenio Colectivo aplicable, responsabilidad personal frente a ésta, frente al denunciante y/o frente a los demás partícipes del procedimiento, por los daños y perjuicios causados por dicho incumplimiento.

El presente compromiso es indefinido y subsistirá aun cuando la relación societaria y/o laboral del/de la que suscribe haya cesado o finalizado en "GRUPO ACRISMATIC" cualquiera que fuera la causa.

En _____, a _____ de _____ de _____

Nombre y apellidos DNI nº

Puesto

Firma