

Protocolo preventivo de acoso sexual y por razón de sexo

INDUSTRIAS TAPLA, S.L.

MAYO, 2023

ÍNDICE

1.	LOS VALORES DE NUESTRA EMPRESA.....	2
2.	PRINCIPIOS ESENCIALES EN LA PREVENCIÓN Y GESTIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	3
3.	ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL PROTOCOLO.....	5
4.	OBJETIVOS GENERALES	6
5.	CONCEPTUALIZACIÓN.....	7
6.	MARCO LEGAL.....	12
7.	COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN.....	14
8.	ASPECTOS PREVENTIVOS.....	16
9.	PROCEDIMIENTO DE INTERVENCIÓN	17
	ANEXO I.....	24

1. LOS VALORES DE NUESTRA EMPRESA

INDUSTRIAS TAPLA S.L., es una empresa ubicada en Lliçà de Vall y está dedicada a las actividades vinculadas en el ámbito de diseño y fabricación de productos flocados.

Somos una empresa respetuosa y comprometida con el principio de que todas las personas han de ser tratadas de forma igualitaria con independencia de sus condiciones personales. Para nosotros la defensa de la dignidad del trabajador es marca de nuestra filosofía corporativa. En el conocimiento de que mujeres y hombres tiene derecho a la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres hemos arbitrado las medidas oportunas para hacer de nuestra filosofía una realidad para nuestro equipo de personas.

La prevención y gestión del acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral requiere de la implementación de un procedimiento específico integral y garantista el cual es objeto del presente documento.

Como organización que trabaja con y para las personas manifestamos nuestro fiel compromiso con el respeto efectivo de mujeres y hombres y con la implementación de las acciones oportunas para prevenir y gestionar posibles situaciones de acoso sexual y laboral que pudieran producirse y afectar a nuestra plantilla.

2. PRINCIPIOS ESENCIALES EN LA PREVENCIÓN Y GESTIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

PRINCIPIO DE TOLERANCIA CERO ANTE EL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Nuestra organización está firmemente comprometida en la prevención y rechazo de las conductas de acoso en todas sus formas y modalidades, para ello centra sus esfuerzos en realizar prevenir, tratar, vigilar y revisar aquellas situaciones que afecten a sus trabajadores y de las que tengamos el debido conocimiento.

PRINCIPIO DE TRATO IGUALITARIO

Nuestra empresa desplegará los recursos preventivos y de gestión necesarios en todo caso con independencia de las circunstancias personales o profesionales de la persona afectada ofreciendo siempre un trato ético y respetuoso con la dignidad de la que son merecedoras todas las personas.

PRINCIPIO DE INDEMNIDAD DE LA PERSONAS

Nos comprometemos a no ejercer ningún tipo de represalia derivada del acto de comunicar una posible situación de acoso sexual o por razón de sexo, bien en condición de denunciante o de persona testigo, sin perjuicio de las consecuencias que se pudieran derivar de la formulación de hechos o denuncias manifiestamente falsos.

La activación del protocolo de acoso en la organización no supone merma alguna en el derecho de la víctima al ejercicio de las acciones que en Derecho pudieran corresponderle.

CONFIDENCIALIDAD

Queda garantizado el carácter confidencial en la tramitación de los procedimientos de investigación de denuncias por acoso sexual y por razón de sexo, quedando limitado el conocimiento de los hechos a la persona encargada de gestionar el protocolo en su condición de instructor/a, en su caso a la persona responsable de recursos humanos, a la dirección, sistema, y personas implicadas, en todo lo necesario para el cumplimiento de las obligaciones que le son propias. Podremos externalizar los servicios preventivos que sean necesarios quedando los mismos amparados por el secreto profesional del profesional o profesionales contratados. A fin de garantizar tal confidencialidad, a cada expediente se le asignará un código numérico que le identificará a lo largo de todo el procedimiento y éste se utilizará en toda la documentación que genere el expediente.

PRINCIPIO DE CELERIDAD

Nos comprometemos a actuar con diligencia, celeridad y sin dilaciones indebidas desde el momento en el cual se activa el protocolo de acoso.

PRINCIPIO DE CONTRADICCIÓN

El procedimiento de investigación y gestión de denuncias internas preservará el derecho a la contradicción de todas las partes involucradas en el caso concreto de tal modo que, en base a la buena fe, todas las personas tengan los medios y cauces oportunos para esclarecer los hechos. Las personas involucradas en el procedimiento de gestión de denuncias internas podrán estar acompañadas por persona de su elección, véase asesores, familiares o representantes legales, siempre que no interfiera en las actuaciones del instructor/a y en los términos establecidos en este protocolo

PROTECCIÓN DE LA SALUD DE LAS VÍCTIMAS

La organización adoptará las medidas oportunas para garantizar el derecho a la protección de salud de las personas trabajadoras que resulten en su caso afectadas.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL PROTOCOLO

El presente protocolo resulta de aplicación a la totalidad de las personas dadas de alta en **INDUSTRIAS TAPLA, S.L.** con independencia de la modalidad de su relación contractual.

También resultará de aplicación, en lo relativo al proceso de investigación, a aquellas personas que, en su caso, pudieran trabajar para empresas contratadas o subcontratadas por nosotros. El presente protocolo será igualmente de aplicación cuando las partes involucradas tengan la consideración de becarios, trabajadores en prácticas, usuarios, clientes, proveedores y todas aquellas personas que puedan interactuar en la actividad de la organización.

Cuando la organización tenga en su centro de trabajo a personas cedidas por empresas de trabajo temporal desarrollará con esta organización las medidas de coordinación oportunas para el cumplimiento de la normativa y los derechos de las personas trabajadoras. En estos casos, los trabajadores cedidos podrán utilizar el canal denuncia de nuestra empresa, la cual, como entidad cesionaria, será competente para investigar los hechos y adoptar las medidas preventivas necesarias. A cada organización le corresponderá la adopción de las medidas de carácter disciplinario oportunas frente a las personas contratadas por ellas.

La duración temporal del protocolo es de 4 años sin perjuicio de la modificación previa del mismo justificada en la existencia de reformas legislativas, cambios en el los miembros de la comisión, modificación del canal denuncia, cambios en la estructura y organización de la sociedad que así lo justifiquen.

4. OBJETIVOS GENERALES

El presente protocolo de gestión y prevención del acoso sexual y de acoso por razón de sexo en la organización viene dar cumplimiento a la normativa en vigor en materia de igualdad y de prevención de las violencias sexuales.

Establece el artículo 48.01 del LO3/2007 de Igualdad efectiva, en conexión con el art. 12 de la LO 10/2022 que es obligación de la organización la promoción de las condiciones laborales que eviten conductas y delitos contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo.

El aseguramiento de la prevención y de la correcta gestión de los supuestos de acoso sexual y por razón de sexo incluye a título ilustrativo:

1. La información, sensibilización y concienciación en la prevención del acoso sexual y por razón de sexo de la plantilla, así como el acoso en su modalidad telemática.
2. La revisión del cumplimiento de la normativa relacionada por parte de las empresas cesionarias.
3. La implementación de las medidas de comunicación necesarias para la concienciación de proveedores y clientes en el respeto de los derechos y de la dignidad de todas las personas y la política de la organización de tolerancia cero ante estos casos.
4. La definición de un procedimiento pautado para la gestión y tratamiento de denuncias internas.
5. El aseguramiento de la salud de la persona trabajadora.
6. La adopción de medidas de tratamiento y gestión adecuadas a cada caso concreto.

5. CONCEPTUALIZACIÓN

A los efectos del presente Protocolo se entenderá por:

ACOSO SEXUAL

Se define como tal cualquier comportamiento, aislado o reiterado, contrario a la dignidad y libertad sexual, cuyo carácter ofensivo e indeseado por parte de la víctima es o debería ser conocido por la persona que lo realiza, pudiendo interferir negativamente en su contexto laboral o cuando su aceptación sea utilizada como condición para evitar consecuencias adversas tanto en el desarrollo del trabajo como en las expectativas de promoción de la víctima.

El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas y recíprocas, en la medida en que las conductas de acoso sexual no son deseadas por la persona que es objeto de ellas. El acoso sexual como infracción laboral muy grave, puede a su vez ser de carácter leve, grave o muy grave:

De entre las conductas constitutivas de acoso sexual destacan, a título de ejemplo, las siguientes:

- Miradas lascivas intencionadas
- Gesticulaciones lascivas
- Piropos con contenido ofensivo o insultante
- Contacto físico no deseado
- Generación de presión para conseguir actividades sexuales
- Formulación de peticiones sexuales descaradas
- Agresión física de índole sexual
- Condicionar el acceso a derechos o a expectativas de derechos a la obtención de un favor sexual

Las causas o motivaciones de estas conductas pueden ser:

- Estereotipos de poder entre hombres y mujeres en el mundo laboral
- La obtención simple de un beneficio sexual
- El acoso psicológico
- El sexo de la persona acosada
- La creación de un ambiente laboral intimidatorio, humillante y hostil

El acoso sexual cuenta con una serie de indicadores de su presencia formados por las principales conductas de hostigamiento:

- Comentarios sobre la ropa.
- Comentarios sobre el físico.
- Miradas o gesticulaciones lascivas.
- Gesticulaciones lascivas.
- Citas fuera del trabajo para hablar de asuntos relacionados con el trabajo.
- Ofrecimientos de amistad y intimidad en momentos personales delicados.
- Peticiones claras de favores sexuales bajo amenaza o coacción.

Cabe distinguir entre acoso de intercambio y acoso ambiental. El acoso sexual de intercambio obedece a la aceptación por la persona acosada de una petición sexual que se convierte implícita o explícitamente en una condición de trabajo para acceder al mismo, mantenerse en él o acceder a derechos laborales. De este modo, el sujeto activo condiciona la voluntad de la persona afectada, que se ve obligada a acceder a los requerimientos sexuales.

Por su parte, el acoso sexual ambiental, se define por tener consecuencias menos directas que las del acoso sexual de intercambio, si bien supone soportar comportamientos sexuales no deseados y suficientemente graves como para producir un contexto laboral negativo que interfiere en el rendimiento laboral haciendo la misma insostenible.

Especial atención y prevención requieren las conductas de ciber acoso o acoso sexual a través de medios tecnológicos. Esta organización está fuertemente comprometida con la prevención de dichas conductas y parte de dicha prevención procede del conocimiento y la información.

A tales efectos se relacionan a continuación a título de ejemplo una serie de conductas constitutivas de ciberacoso y prohibidas en nuestra organización:

1. Sexting. Consiste en el envío de imágenes o videos de carácter íntimo que las personas toman normalmente de sí mismas con el teléfono móvil. Pueden ir o no acompañadas de comentarios de carácter erótico. Esta tipología de conducta se encuadra en la denominada pornografía no autorizada.
2. Sextorsión. Consiste en la conducta por la cual la persona poseedora de imágenes, videos o audios de carácter íntimo de una persona utiliza dicho material para chantajear a la víctima y conseguir que realice una conducta no consentida.
3. Grooming. Se define como aquella conducta por la cual un mayor de edad contacta vía telemática con un menor de edad ocultando su identidad, generando un lazo emocional de amistad para posteriormente llevara a cabo conductas de abuso o acoso sexual. Incluimos esta mención para el caso en cual alguna persona de la plantilla pudiera ser menor de edad.

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, GÉNERO O IDENTIDAD SEXUAL

Se conceptualiza como toda conducta gestual, verbal, comportamiento o actitud que atente, por su repetición y/o sistematización, contra la dignidad y la integridad física o psíquica de una persona, que se produzca en el marco de organización y dirección de una organización, degradando las condiciones de trabajo de la víctima y poniendo en peligro sus derechos laborales, su empleo y su salud y dignidad por razón del sexo o género al cual pertenece.

El acoso por razón de sexo o de identidad de género, tiene un fundamento discriminatorio contrario al derecho a la igualdad de todas las personas trabajadoras. Ello determina que una persona, por razón de su sexo o de su identidad de género vea condicionados de forma injustificada y en base a su condición sexual sus derechos laborales, o el acceso a expectativas de derechos laborales que sí le son reconocidos en el marco de la relación laboral al resto de las personas.

El sujeto causante de la conducta de acoso puede ser un compañero, un superior, un subordinado u otras personas que las se interactúe con motivo de la relación laboral.

El acoso por razón de sexo o de género puede concurrir con acoso psicológico. A su vez, puede dar lugar a una discriminación directa o indirecta. Dará lugar a una discriminación directa cuando una persona sea tratada de forma menos favorable que el resto que se encuentra en una situación análoga o comparable y ello por razón del sexo o de su identidad sexual.

Por otra parte, dará lugar a una discriminación indirecta cuando, en este caso, una práctica de la organización pudiera, aunque esa no fuese su finalidad, dar lugar a una desventaja para la persona trabajadora, y ello por razón de su género o de su sexo.

Las siguientes son conductas ejemplificadoras de supuestos de acoso por razón de sexo:

- Ridiculizar, desdeñar las habilidades y capacidades intelectuales de las mujeres por el hecho de serlo
- Descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo
- Comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico o la opción sexual.
- Uso de humor sexista de contenido degradante
- Uso reiterado de formas ofensivas de dirigirse a las personas
- Limitar, dificultar o impedir el acceso a derechos o a expectativas de derechos laborales por razón del sexo, género o identidad sexual de la persona
- Poner obstáculos que impidan la promoción profesional y ello de forma injustificada e injusta

Es necesario matizar que el acoso sexual, acoso por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género no necesitan ocurrir de una manera reiterada para ser considerados acoso bastando la mera concurrencia de actos puntuales o aislados. Las conductas aquí referenciadas son ejemplos y no se pueden considerar una lista exhaustiva de conductas de acoso.

VIOLENCIAS SEXUALES

Las “violencias sexuales” aparecen reguladas en la novísima Ley Orgánica de Garantía Integral de la Libertad Sexual 10/2022, de 06 de septiembre, en cuyo artículo 3.1. establece que por violencia sexual se entiende como cualquier acto de naturaleza sexual no consentido o que condicione el libre desarrollo de la de la vida sexual en cualquier ámbito público o privado, incluyendo el ámbito digital. Quedan incluidos en tal definición entre otros, el acoso sexual, la agresión sexual, el feminicidio, la extorsión a través de medios digitales y la pornografía no consentida.

El término violencia sexual hace referencia al acto de coacción o amenaza hacia una persona con el objetivo de que lleve a cabo una determinada conducta sexual, por extensión, se consideran también como ejemplos de violencia sexual "los comentarios o insinuaciones sexuales no deseadas, o las acciones para comercializar o utilizar de cualquier otro modo la sexualidad de una persona mediante coacción por la relación de ésta con la víctima, en cualquier ámbito, incluidos el hogar o el lugar de trabajo."

La violencia sexual se manifiesta con actos agresivos que mediante el uso de la fuerza física, psíquica o moral reducen a una persona a condiciones de inferioridad para imponer una conducta sexual en contra de su voluntad. Este es un acto que busca fundamentalmente someter el cuerpo y la voluntad de las víctimas.

6. MARCO LEGAL

Legalmente, cabe contemplar el problema desde el orden constitucional y por supuesto laboral.

En atención a los derechos lesionados en caso de acoso sexual y por razón de sexo, caben destacar los siguientes derechos fundamentales:

- a) El derecho a la intimidad (art. 18.1 de la Constitución Española, CE).
- b) El derecho a la integridad física y moral (art.15 CE) en conexión con el art.40.2 CE ya que tales actuaciones afectan a la salud de los afectados.
- c) El derecho a la igualdad (art.14 CE) en cuanto que la mayor parte de estas acciones se producen contra mujeres. Toda discriminación lleva aparejada una vulneración de derechos fundamentales y la persona perjudicada tendrá derecho a ser indemnizada por los daños y perjuicios irrogados.

Por su parte, la legislación laboral aborda de forma específica la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Con carácter general, el TRET (Texto refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por RD 2/2015, de 23 de octubre, en adelante, ET) recoge entre los derechos laborales básicos de la persona trabajadora el respeto a su intimidad y la consideración debida a su dignidad, incluyendo la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual. (art. 4)

A su vez el artículo 17 ET establece el principio general de no discriminación en las relaciones laborales y el derecho a la salvaguarda eficaz de la seguridad y salud en el trabajo en su artículo 19 ET en conexión con el artículo 20 ET.

Debemos poner estos derechos/obligaciones en conexión con las previsiones de la Ley 10/2022, de 6 de septiembre, de Garantía Integral de la Libertad Sexual (en adelante, LO 10/2022) en cuyo artículo 12 establece la obligación de la organización de proteger

a las personas trabajadoras del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, debiendo trabajar en la prevención de tales conductas, incluidas las que se desarrollen a través de medios tecnológicos.

Estas disposiciones habrán de ser interpretadas juntamente con la normativa de aplicación recogida en la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobada en virtud de Real Decreto Legislativo 5/2000 en conexión con la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales (arts.4, 14, 15, entre otros) y con la Instrucción 104/2021 para la valoración de los riesgos psicosociales. En este sentido la prevención del acoso moral o psicológico como obligación de la organización trae causa del derecho de la persona trabajadora a una protección eficaz de su salud, lo cual requiere la oportuna valoración, planificación y prevención de los riesgos laborales asociados al puesto de trabajo y que, a raíz de la LO 10/2022 debe necesariamente incluir el acoso sexual y por razón de sexo en la valoración de los riesgos del puesto de trabajo.

7. COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN

COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN

Será competente para conocer de las solicitudes de activación del protocolo de acoso sexual y de acoso por razón de sexo una pequeña comisión formada por tres personas nombradas por la empresa dado que a día de la fecha no existe representantes legales de los trabajadores. A fin de que exista una correcta coordinación con el servicio de prevención ajeno y atendiendo a la dimensión de la empresa se prevé que las integrantes de esta comisión sean las mismas personas que son competentes para conocer de las denuncias en materia de acoso psicológico o moral:

1. Executive Board y miembro del equipo de gestión de personas.
2. Responsable del SIG
3. Responsable de RRHH y Soporte al SIG

Los miembros de la comisión actúan de forma conjunta. Se prevé sin embargo que, para una mejor organización de las funciones, levantar las actas, informar al servicio de prevención, prestar auxilio y apoyo a las personas afectadas, sea la persona responsable de recursos humanos la que actúe como instructora, según el caso.

Podrá formar parte de la comisión un asesor técnico externo o un equipo multidisciplinar. A su vez, el proceso de investigación podrá externalizarse íntegramente. Véase que toda persona integrante de la Comisión que pudiera ver comprometida su imparcialidad bien por razón de su relación familiar o personal (amistad o enemistad) con las partes involucradas en el caso, bien por tener la condición de denunciante, denunciada o testigo o por tener algún tipo de interés en conflicto con el caso o con los hechos, deberá abstenerse de participar en el proceso de gestión y tratamiento de denuncias internas tan pronto como advierta tal circunstancia. El incumplimiento de tal obligación de abstención dará lugar al oportuno expediente disciplinario.

La vigencia de los cargos es de cuatro años coincidiendo con la vigencia del protocolo de acoso. Si cualesquiera de las personas que forman parte de la comisión causase baja por baja laboral, permisos, excedencias, o causas de fuerza mayor será sustituida por otra persona con similares circunstancias y responsabilidades en la empresa, dando prioridad a las personas que hayan recibido formación sobre la materia y con el visto bueno de la gerencia.

FUNCIONES DE LA COMISIÓN

Son funciones propias de la comisión de gestión y prevención del acoso sexual y por razón de sexo:

- Asegurar el cumplimiento del procedimiento recogido en este protocolo y de sus principios.
- Adoptar las medidas preventivas necesarias para garantizar los derechos de las personas implicadas en el caso denunciado y, en particular, el derecho a la salud.
- Desarrollo de proceso de investigación para la obtención de la prueba documental, testifical, gráfica, y aquélla que sea necesaria para el esclarecimiento de los hechos.
- Elaboración de informe en el que se recojan los antecedentes, hechos alegados, pruebas, hechos probados e informe de conclusiones en el que determinará la existencia o no de indicios de acoso y calificará la conducta y su graduación junto con la determinación de las medidas preventivas que se consideren adecuadas para el caso atendiendo a sus circunstancias y a aquéllas de las personas involucradas, en particular siempre de la víctima.
- Informar sobre el procedimiento existente en caso de acoso.
- Respaldo y apoyar a la persona acosada.

- Informar a las personas implicadas de los servicios públicos o privados de salud y de recursos de asesoramiento disponibles.

8. ASPECTOS PREVENTIVOS

Este Protocolo pretende dar una respuesta integral que abarque desde la prevención hasta la resolución correspondiente en caso de producirse una situación de acoso y ello en conexión con lo dispuesto en el convenio colectivo y legislación laboral aplicable.

El objetivo de la prevención es crear en la organización una cultura de igualdad y no violencia, convivencia y respeto donde no quede espacio para el acoso.

La prevención de conductas inadecuadas e inaceptables como las de acoso debe plantearse en el contexto de una acción general y proactiva, con objeto de identificar los factores que puedan contribuir a crear un entorno laboral exento de estas actuaciones.

Las actuaciones preventivas se desarrollarán fundamentalmente, a través de la sensibilización, concienciación, información, formación, control y seguimiento.

- 1) Sensibilización de la plantilla en la prevención de acoso sexual, acoso por razón de sexo y dichas tipologías de acoso realizadas en el ámbito digital.
- 2) Formación de las personas encargadas de activar y gestionar el protocolo.
- 3) Visibilización del compromiso asumido por la organización en la tolerancia cero al acoso sexual y por razón de sexo, con clientes y proveedores.
- 4) Divulgación entre la plantilla por el canal de comunicación que sea más eficaz sobre la existencia del protocolo de acoso y del canal denuncia.
- 5) Control y seguimiento de la idoneidad de los procesos preventivos, del funcionamiento del canal denuncia, de los procedimientos gestionados y de la situación de las personas involucradas, incluido el seguimiento de su estado de salud y psico-emocional.

9. PROCEDIMIENTO DE INTERVENCIÓN

Hemos desarrollado un procedimiento de gestión de denuncias internas para casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo en nuestra empresa tomando como referencia la regulación recogida en el XX Convenio colectivo general de la industria química.

El procedimiento consta de cuatro fases diferenciadas, teniendo en cuenta que la norma convencional no somete el proceso a plazos o requisitos específicos:

- 1. ACTIVACIÓN**
- 2. INVESTIGACIÓN**
- 3. RESOLUCIÓN**
- 4. SEGUIMIENTO**

El objetivo de este procedimiento es múltiple pues, por un lado, se pretende atender a la persona que formula la denuncia, informarla y asesorarla con relación a lo ocurrido, y por otro, se actúa sobre la persona presuntamente responsable de las conductas de acoso para evitar que continúen en el tiempo, impidiendo así que se perpetúen las consecuencias negativas sobre la persona denunciante, asumiendo que pudiera ser necesaria la adopción de medidas disciplinarias si se acreditan los hechos denunciados.

ACTIVACIÓN

La fase de activación comprende desde que la empresa recibe la solicitud de activación del protocolo, a través del canal denuncia. Dicha solicitud se realizará cumplimentando todos los apartados del ANEXO I. El canal denuncia es un medio ágil y directo puesto a disposición de todas las personas trabajadoras para enviar una solicitud de activación del protocolo de acoso. En esta organización el canal denuncia es la dirección de correo electrónico prevencion@tapla.com la cual es gestionada exclusivamente por las personas miembros de la comisión las cuales están vinculadas por un compromiso de confidencialidad.

La denuncia podrá ser formulada por la persona afectada, por un testigo, representante sindical o representante legal, no obstante. En caso de que la persona denunciante fuese un tercero deberá contar con el consentimiento expreso y escrito de la persona afectada, debiendo adjuntar dicho consentimiento al comunicado de denuncia. Si por circunstancias ajenas a la persona instructora la denuncia tuviese que formularse de modo verbal, ésta se recogerá en acta firmada por ambas partes y se entregará el oportuno acuse de recibo.

Una vez recibida la denuncia, será examinada por la persona instructora quien se reunirá separadamente con la persona denunciante y con la persona denunciada y acordará y comunicará por escrito a las partes, a la gerencia, y al servicio de prevención ajeno y, si lo solicitasen las partes, a los respectivos representantes legales de los trabajadores. Tras ello la persona instructora comunicará por escrito a las partes:

A) Si continúa por el procedimiento informal conciliación tendente a realizar una mediación entre las partes que permita alcanzar una decisión consensuada. Este procedimiento requiere del concurso de las siguientes condiciones. 1) conformidad de denunciante y denunciado. 2) conformidad de la persona instructora. 3) los hechos objeto de la denuncia han de ser de carácter leve. 4) cuando se trate de un caso de acoso sexual ambiental, no de acoso sexual directo. Este procedimiento concluirá en el plazo de 10 días a contar desde la fecha de recepción de la denuncia.

B) La no admisión a trámite la denuncia por tratarse de hechos que no entran en el ámbito de aplicación de este protocolo o cuando se estime que la situación no constituye en modo alguno una situación de acoso sexual o por razón de sexo. En todo caso, también cuando se trate de un conflicto laboral, se justificará en informe escrito junto con las medidas de mediación e intervención a adoptar.

C) La admisión a trámite de la denuncia, indicando los hechos y fundamentos en los que sustenta tal decisión y acordando la continuación por el procedimiento formal indicado a continuación practicando diligencias de investigación de los hechos. En esta fase inicial la comisión podrá adoptar las medidas cautelares que estime oportunas,

incluida la separación física de la persona denunciante y denunciada sin merma de derechos laborales.

En esta fase inicial la persona instructora podrá adoptar las medidas cautelares que estime oportunas, incluida la separación física de la persona denunciante y denunciada sin merma de derechos laborales de ninguna de las partes y ello a fin de proteger a la persona denunciante.

INVESTIGACIÓN

La evaluación comprende desde que se admite a trámite la denuncia hasta que finalizan las acciones de investigación y evaluación necesarias para determinar si existe o ha existido la situación de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

La persona instructora recopilará y examinará toda la información evaluará la situación planteada, si esta fuese constitutiva de acoso se determinará el grado en el que se presenta.

Para ello, se emplearán los recursos y herramientas de la entidad que sean necesarios y razonables en aras a investigar los hechos. La investigación incluirá la entrevista de las personas implicadas comenzando por la persona denunciante que habrá de ser citada en primer lugar.

Durante el desarrollo de las entrevistas y de las actuaciones de investigación la persona instructora podrá auxiliarse de un equipo profesional externo.

Las personas citadas a la entrevista podrán ser acompañadas por un asesor, representante, compañero y familiar que tendrá derecho en la parte final de la entrevista y durante un periodo de diez minutos a realizar las consultas o aclaraciones necesarias, sin interferir en modo alguno previamente.

De igual modo, se podrán recabar pruebas documentales, testificales, gráficas, audiovisuales de y de toda índole de entre las admitidas en Derecho, con objeto de esclarecer los hechos.

A la víctima se le ofrecerá, desde el primer momento, apoyo necesario informando de la existencia del procedimiento al servicio de prevención ajeno.

Si la/el instructor/a considerase necesario adoptar medidas preventivas cautelares y urgentes para garantizar la seguridad y salud de las partes involucradas podrá hacerlo también en este momento en aras a evitar que denunciante y denunciado coincidan en espacio físico temporal mientras dure la investigación, sin merma de derechos laborales para ninguna de las partes.

Dentro del plazo de 30 días a contar desde la fecha de recepción de la denuncia, el/la instructor/a emitirá un informe en el cual establecerá los antecedentes de los hechos objeto de denuncia, los hechos, las pruebas, la valoración de las pruebas, las conclusiones, las medidas preventivas adoptadas y a adoptar, así como la determinación de la existencia o no de acoso sexual o por razón de sexo y la sanción que pudiera en caso corresponder en los términos establecidos por el convenio colectivo en su versión vigente en cada momento.

En el informe no se reproducirán las transcripciones de las entrevistas, que se incorporarán como anexo aparte.

A título de ejemplo se expone a continuación los tipos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo atendiendo a la gravedad del acoso sin perjuicio de la tipificación que tal infracción merezca según la normativa laboral a efectos de un posible expediente disciplinario:

1. Leve: expresiones verbales vejatorias o de índole sexual que pueden ir desde chistes o mofas hasta piropos, peticiones repetidas de citas que siempre son renegadas, asignar tareas sin sentido o imposibles de lograr expresiones o inferiores por razón de sexo o ignorar las aportaciones o no

tomarlas en serio o ridiculizar y menospreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual, expresiones no verbales como miradas lascivas al cuerpo, o comportamientos físicos acercamientos no adecuados ni consentidos, etc.

2. Grave: situaciones directas con actuaciones de un nivel alto de contenido sexual (chantajes sexuales, petición de favores sexuales, ridiculizar a la víctima), contactos físicos no permitidos.
3. Muy grave: presión verbal directa, contactos físicos como abrazos y/o besos no consentidos, tocamientos, caricias, acorralamientos, seguir a la víctima, intimidación directa para conseguir favores sexuales, relaciones sexuales por miedo a consecuencias, agresión sexual, despidos o castigos por no responder de manera que el acosador quiera. Difusión de imágenes de contenido sexual no permitidas.

RESOLUCIÓN

El informe de investigación se entregará a la Dirección de la organización a fin de que adopte las medidas necesarias en el plazo máximo de 15 días.

El régimen sancionador para el acoso sexual y por razón de sexo de las personas sujetas al Convenio colectivo general de la industria química (BOE. Núm. 171; 19-07-2021) establece que el acoso sexual es una falta muy grave sancionable, de forma alternativa y ateniendo a la gravedad de los hechos, con : a) suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días; b) despido.

Si la persona instructora considera que la denuncia se ha realizado de mala fe, o que los datos aportados o los testimonios fueran falsos, podrá proponer la incoación del correspondiente expediente disciplinario a las personas responsables. En el caso de que la víctima hubiera padecido represalias o perjuicios durante el procedimiento de investigación, la empresa tendrá la obligación de restituirla en las condiciones en que

se encontrara antes del mismo, así como depurar responsabilidades y establecer las medidas oportunas derivadas de dichas represalias.

Corresponderá a la Dirección y al Departamento de Recursos Humanos o persona responsable de la gestión de los recursos humanos, aunque esté externalizada, la custodia de toda la documentación generada con la aplicación del procedimiento.

SEGUIMIENTO

En el plazo de 15 días y, posteriormente de 30 días ambos a contar desde la adopción de las medidas por parte de la Dirección de la organización, la persona instructora emitirá un informe de seguimiento de las medidas propuestas y de la supervisión de la situación que estén realizando las personas responsables a fin de evitar la reproducción de situaciones no permitidas y garantizar el derecho a la salud, el respeto a la dignidad y a la no discriminación de la persona afectada.

Si se estimase necesario dichas medidas de seguimiento se perpetuarán con la periodicidad que sea necesaria para garantizar la seguridad y salud de las personas trabajadoras afectadas.

En todo caso se vigilará que no se adopten ningún tipo de represalias contra cualquiera de las personas involucradas en la investigación en su condición de denunciante, denunciado, testigo o persona informadora.

A partir de la implantación del protocolo se realizará un informe general de seguimiento semestral para registrar las incidencias producidas y comprobar el funcionamiento eficaz del Protocolo a fin de introducir las mejoras que se consideren convenientes.

Anualmente se realizará un informe general de evaluación sobre el funcionamiento del Protocolo.

Como indicadores básicos de seguimiento y evaluación se tendrán en cuenta los siguientes:

- Número y tipos de acciones de información, sensibilización y formación sobre el Protocolo llevadas a cabo.

- Número de personas y tipos de personal que han participado en las acciones de información, sensibilización y formación.
- Número y tipos de situaciones de acoso que se han detectado
- Número y tipos de situaciones de acoso que se han denunciado
- Número y tipos de casos resueltos.
- Número y tipos de medidas correctoras implementadas.
- Número y tipos de mejoras introducidas en el Protocolo.
- Grado de satisfacción de las personas que han utilizado el Protocolo a través de encuesta cualitativa.

Dicho seguimiento se realizará por el departamento de recursos humanos o por la persona responsable de tales funciones en coordinación con el servicio de prevención ajeno.

ANEXO I

SOLICITUD DE ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Datos del denunciante: (señale con una cruz)

- Afectado/a
- Mandos intermedios o superiores
- Departamento de recursos humanos
- Gerencia
- Delegado de prevención
- Comisión de seguridad y salud
- Servicio de Prevención de riesgos laborales
- Otros

Nombre y apellidos :.....

Número documento de identidad:.....

Teléfono:.....

Puesto de trabajo:.....

Modalidad contractual:

- Indefinido
- Temporal
- Fijo discontinuo
- ETT
- Organización contratista

Datos del denunciado: (señale con una cruz)

- Afectado/a
- Mandos intermedios o superiores
- Departamento de recursos humanos
- Gerencia
- Delegado de prevención
- Comisión de seguridad y salud
- Servicio de Prevención de riesgos laborales
- Otros

Tipo de acoso:

- Sexual

- Por razón de sexo

- Ciberacoso

Hechos denunciados: (Utilice cuantas hojas precise para ello)

Prueba que se propone: (especifique)

Testifical:

1. Indique nombre, apellidos, lugar de trabajo y puesto para cada testigo 2. ..

3. ..

4. ..

5. ..

Documental (especifique)

Otras

En base a lo anterior SOLICITO el inicio del procedimiento de investigación.

En a de de 202_.

Firma, nombre y apellidos denunciante

Nº Ed.	Fecha	Resumen de las modificaciones