

# **PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE DELITOS Y OTRAS CONDUCTAS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL EN EL TRABAJO EN LOS TÉRMINOS DEL ART. 48 LEY ORGÁNICA PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES (LOI)**

---

## **1.- INTRODUCCIÓN**

Ser tratado con dignidad y respeto es un derecho de toda persona contemplado en nuestra Constitución y concretado en el ámbito laboral a través del Art. 4.2 e) del Estatuto de los Trabajadores. Dicho precepto estatutario reconoce expresamente como derecho laboral de las personas trabajadoras la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

El acoso sexual vulnera los bienes jurídicos protegidos constitucionalmente como son la dignidad de la persona (Art. 10.1), la libertad sexual, como emanación del genérico derecho a la libertad y seguridad de la persona (Art. 17.1), el derecho a la integridad física y moral (artículo 15), el derecho a la intimidad (Art. 18), el derecho a la igualdad y a la no discriminación (Art. 14).

Según lo establecido en el mencionado artículo 4.2 ET las personas trabajadoras tiene derecho en la relación de trabajo *"al respeto a su intimidad y a la consideración debida a su dignidad... comprendiendo la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo"*. Es decir, la protección de las personas trabajadoras frente a tales actos se configura como un genuino derecho subjetivo exigible a la empresa, principal garante del mismo. Así mismo constituye un deber general de protección de la empresa ante los riesgos de seguridad y salud en el trabajo establecido en el artículo 14 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Es por tanto obligación empresarial establecer unas pautas orientadoras para identificar, prevenir y afrontar los problemas de acoso y violencia en el trabajo.

Las conductas de acoso sexual que se produzcan en el ámbito de la organización y dirección de una empresa se considerarán siempre discriminación directa por razón de sexo (Art. 7 de la Ley Orgánica 3/2007 LOI). Igualmente constituye discriminación directa por razón de sexo, todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo y la maternidad, art.8 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

Por su parte la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, incluye entre los derechos laborales de las personas trabajadoras, la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, estableciendo en su artículo 48 que:

*1.-Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital.*

*Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación"*

*2.- Lo/as representantes de los trabajadores/as deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlo"*

Así mismo, tras la publicación de la ley orgánica 10/2022, del 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, se han ampliado los delitos de los que puede ser responsable las personas jurídicas y así mismo regula una serie de medidas con la intención de que las empresas adopten políticas que garanticen la sensibilización, prevención, detección y la sanción de las violencias sexuales, y se doten de medidas de protección integral. Lo que tiene un impacto tanto en las relaciones laborales de las víctimas como en la obligación de las empresas, estableciéndose responsabilidades penales para las personas jurídicas. (Art.173, 184 y 189 ter d) del Código Penal, Art. 4.2 del Estatuto de los Trabajadores y Art. 8.13 de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social).

Estos procedimientos de prevención y reparación son los plasmados en el siguiente Protocolo de acoso sexual o por razón de sexo, cuyo contenido y estructura se establece de acuerdo con el Real Decreto 901/2020, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

El objeto del presente protocolo es adoptar las medidas preventivas y de procedimiento adecuadas y eficaces para la erradicación de todo tipo de acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral de empresa, así como el fomentar la elaboración y la puesta en marcha de prácticas que establezcan un entorno laboral libre del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, en el que las mujeres y los hombres de esta empresa respeten mutuamente su integridad humana.

Con este protocolo las partes firmantes se comprometen a establecer las medidas necesarias para prevenir, evitar y eliminar este tipo de acoso, así como para determinar concretamente las actuaciones de instrucción y sanción internas y sus garantías en caso de que algún trabajador o trabajadora denuncie una situación vinculada con el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El presente protocolo persigue dos tipos de actuaciones, una preventiva y otra procedimental y para ello trata de:

- 1.- Establecer medidas para prevenir situaciones susceptibles de constituir acoso sexual o por razón de sexo.
- 2.- Definir e implantar un procedimiento de actuación para los supuestos en que se produzcan denuncias sobre cualquier tipo de acoso sexual o por razón de sexo.

Y pretende, entre otros objetivos:

- a.- Información y accesibilidad de los procedimientos y medidas. Informar, formar y sensibilizar a las personas trabajadoras en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo, dando pautas para identificar dichas situaciones, prevenir y evitar que se produzcan, renunciando al silencio y la complicidad con la persona o personas acosadoras.
- b.- Fomentar la cultura preventiva del acoso sexual y/o por razón de sexo en todos los ámbitos y estamentos de la organización.
- c.- Manifestar la tolerancia cero de la empresa frente a las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo que puedan detectarse en cualesquiera estamentos de la organización.
- d.- Facilitar la identificación de las conductas constitutivas de acoso en sus distintas modalidades de acoso sexual y por razón de sexo.
- e.- Implantar un procedimiento sencillo, rápido y accesible de queja o denuncia confidencial que permita a las víctimas de acoso realizar una denuncia de la situación que están sufriendo.

El presente protocolo deberá también adaptarse a las exigencias de la Ley 2/2023 de 20 de febrero reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas.

## **2.- DECLARACIÓN DE TOLERANCIA CERO**

UNICAJA BANCO, a través de este Protocolo, hace público su compromiso con el objetivo de fomentar y mantener un entorno de trabajo seguro y respetuoso con la dignidad, la libertad individual y los derechos fundamentales de todas las personas que las integran.

De acuerdo con ese compromiso, UNICAJA BANCO declara que las actitudes de acoso sexual y acoso por razón de sexo representan un atentado grave contra la dignidad de las personas y de sus derechos fundamentales.

Por lo tanto, se compromete a:

- a.- **No permitir ni tolerar, bajo ningún concepto**, comportamientos, actitudes o situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

b.- **No ignorar las quejas, reclamaciones y denuncias** de los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo que se puedan producir en su ámbito.

c.- **Garantizar que no se producirá ningún tipo de represalia** ni contra las personas que formulen quejas, reclamaciones o denuncias, ni contra aquellas que participen en su proceso de resolución.

### **3.- PRINCIPIOS GENERALES Y GARANTÍAS**

El protocolo de actuación de UNICAJA BANCO se rige por los siguientes principios, recogidos en el apartado 7 del anexo del Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre, y que deberán ser observados en todo momento:

#### 1.- Principio de confidencialidad y protección de datos.

Todos los trámites que se realicen en el procedimiento serán confidenciales y sólo pueden ser conocidos, y según el papel que desarrollen, por las personas que intervengan directamente en el desarrollo de las diferentes fases del protocolo en cada procedimiento o expediente. Ello supone, en aplicación de la Ley Orgánica 3/2018 de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales, la no inclusión en los expedientes de datos personales que no resulten estrictamente necesarios para el desarrollo del procedimiento e indicación expresa a las personas que intervengan de la obligación de:

a.- Guardar secreto sobre el tema.

b.- Custodiar diligentemente la documentación.

c.- Utilizar códigos alfanuméricos para identificar los expedientes de forma que no aparezca ningún nombre para no identificar a las personas hasta el informe de conclusiones.

Los datos relativos a la salud tienen que ser tratados de forma específica, de manera que se incorporen al expediente después de la autorización expresa de la persona afectada, y cualquier informe que se derive tiene que respetar el derecho a la confidencialidad de los datos de salud.

#### 2.- Principio de diligencia y celeridad

Es necesario que la tramitación se realice de forma urgente, estableciéndose un plazo máximo y adecuado para la resolución de las reclamaciones o denuncias que se tramiten.

#### 3.- Principio de protección de la intimidad y de la dignidad de las personas

Todas las personas implicadas en un supuesto de acoso sexual o de acoso por razón de sexo (persona denunciante, persona denunciada, testigos, miembros del Comité de Valoración, Comisión de Igualdad, RLPT, etc.), están obligadas a guardar secreto respecto a los datos de carácter personal a los que haya podido tener conocimiento por razón del procedimiento de acoso, obligación que subsistirá aún después de la finalización del mismo, de conformidad con el artículo 5 del Reglamento General 2016/679, 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.

#### 4.- Principio de seguridad jurídica, imparcialidad y derecho de defensa de todas las personas implicadas

El procedimiento tiene que garantizar la audiencia imparcial y un tratamiento justo a todas las personas implicadas.

#### 5.- Indemnidad frente a represalias

Prohibición de represalias, indemnidad frente a represalias, garantizando al denunciante que la presentación de la queja ni producirá un trato adverso ni tendrá consecuencias negativas en el día a día de su realidad laboral, ya sea el denunciante, la víctima u otra persona

#### 6.- Presunción de inocencia

Investigación profesional, exhaustiva de los hechos, confidencial y basada en los principios de contradicción y oralidad, que garanticen la presunción de inocencia de la supuesta persona acosadora.

## 7.- Garantía de los derechos laborales y protección social de las víctimas

Se adoptarán las medidas necesarias para que las partes en conflicto no estén en la misma unidad o centro de trabajo, teniendo la persona acosada derecho de elección preferente a permanecer en su puesto o solicitar traslado, que será tramitado con carácter prioritario, sin que, en ningún caso, suponga para la víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo.

## **4.- CONCEPTO DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO**

### **A.- ACOSO SEXUAL**

Es 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”* (art. 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007).

La finalidad inmediata del acoso sexual consiste en obtener algún tipo de satisfacción sexual pero el objetivo final es manifestar el poder de una persona sobre otra y comprende todos los comportamientos de naturaleza sexual que vayan dirigidos a una persona concreta (bilateral) ya sea a cambio o no de una determinada exigencia (chantaje sexual) como aquellos de naturaleza sexual que pueden ir dirigidos de forma indeterminada a un colectivo de personas a través de escritos, gestos o palabras que se puedan considerar ofensivos (acoso sexual ambiental).

Puede exteriorizarse mediante cualquier comportamiento que suponga una ofensa para quien lo recibe, con independencia del medio utilizado -lo que incluye, por tanto, acciones, gestos, insinuaciones, palabras, escritos, dibujos, etc.

Para saber si se sufre una situación de acoso sexual se debe atender al criterio establecido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que establece que se tienen que dar tres situaciones:

- a.- Un comportamiento de carácter sexual.
- b.- Es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona objeto de ésta.
- c.- Dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil y o humillante para la persona que es objeto de ella.

A modo de ejemplo sin ser excluyente ni limitativo, las siguientes conductas pueden ser constitutivas de acoso sexual.

### Conductas verbales

- a.- Bromas sexuales ofensivas.
- b.- Comentarios sexuales obscenos.
- c.- Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales.
- d.- Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas.
- e.- Comunicaciones (llamadas telefónicas, correos electrónicos, etc.) de contenido sexual indeseadas.
- f.- Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales.
- g.- Presiones y amenazas ejercidas sobre una compañera o compañero de trabajo después de que se haya producido una ruptura sentimental.
- h.- Invitaciones, peticiones o demandas de favores sexuales cuando estén relacionadas, directa o indirectamente, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo y la conservación del puesto de trabajo.
- i.- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, cuando estén relacionadas, directa o indirectamente, con el ámbito laboral, aunque la persona objeto de éstas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.

j.- Insinuaciones sexuales molestas.

k.- Flirteos ofensivos.

#### Conductas no verbales

a.- Uso de imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido obsceno o sexualmente sugestivas.

b.- Gestos obscenos, silbidos, gestos o miradas impúdicas.

c.- Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo de contenido sexual.

d.- Ciberacoso o contacto indeseado por redes sociales.

e.- Conductas de carácter físico

f.- Contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados, etc.) o acercamiento físico excesivo o innecesario.

g.- Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.

h.- Tocamientos, pellizcos, acorralamientos, el asalto sexual... y toda agresión sexual a la persona trabajadora.

#### **B.- ACOSO POR RAZÓN DE SEXO**

Acoso por razón de sexo constituye 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, pudiendo enunciarse las siguientes actuaciones constitutivas de acoso por razón de sexo:

a.- Uso de conductas discriminatorias por razón de género.

b.- Bromas y comentarios sobre las personas que asumen tareas que tradicionalmente han sido desarrolladas por personas del otro sexo.

c.- Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo.

d.- Utilización de humor sexista.

e.- Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de las personas trabajadoras por razón de sexo.

f.- Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su sexo.

g.- Asignar tareas o trabajos por debajo de la categoría profesional.

h.- Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones restrictivas o limitativas sobre el acceso de la persona al empleo o a su continuidad en el mismo, a la formación profesional, las retribuciones o cualquier otra materia relacionada con las condiciones de trabajo.

i.- Acoso por el ejercicio general de responsabilidades familiares o por el derecho de conciliación familiar.

j.- Trato desfavorable por razón de embarazo, maternidad, lactancia o paternidad.

k.- Atribuir tareas sin sentido, imposibles de lograr o con plazos irracionales.

l.- Impedir deliberadamente su acceso a los medios adecuados para realizar su trabajo (información, documentos, equipamiento, etc.)

m.- Denegar arbitrariamente permisos o licencias a las que se tiene derecho.

n.- Ignorar o excluir a la persona por motivo de su sexo/género.

#### **C.- OTROS TIPOS DE ACOSO**

Las conductas o comportamientos, que podrían encuadrarse en cualquier modalidad de Acoso según las descripciones anteriores, a modo enumerativo y no limitativo serían:

Acoso sexual de intercambio (quid pro quo) o chantaje sexual:

Se entiende como tales supuestos los siguientes:

- a.- Aquellos en los que el cometimiento o negativa del requerimiento de carácter sexual implique, explícita o implícitamente, perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones que afecten a la contratación, el mantenimiento del empleo y las posibilidades de ascenso, suponiendo el rechazo un perjuicio para la persona acosada.
- b.- La solicitud de favores sexuales, prevaleciendo el sujeto activo de una situación de superioridad o prevalencia sobre la víctima.
- c.- Solicitar favores sexuales sin chantaje previo, en el ámbito laboral, siendo aquellos ofensivos o inoportunos.
- d.- Aun cuando sin existir solicitud de favores sexuales, la víctima queda expuesta a una situación hostil o humillante por haber sufrido tocamientos, o, en grado menor, insinuaciones, comentarios o acercamientos innecesarios de naturaleza sexual.

Acoso sexual ambiental:

En este tipo de acoso, de consecuencias menos directas, lo definitorio es el mantenimiento de un comportamiento o actitud de naturaleza sexual de cualquier clase, ofensiva para el destinatario/a creando, en su entorno, un ambiente de trabajo ofensivo, humillante, intimidatorio y hostil, que acabe por interferir en su rendimiento habitual. Pueden ser realizados por cualquier miembro de la empresa, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo.

Acoso Discriminatorio:

Cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

## **5.- PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN**

### **5.1.- ÁMBITO DE ACTUACIÓN**

El presente protocolo será de aplicación a todo el personal de la empresa en su entorno laboral y teniendo en cuenta que los límites del entorno laboral no están determinados ni por el lugar de trabajo físico, ni por la jornada laboral, ni por la forma de vinculación jurídica con la empresa.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- a.- En el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo.
- b.- En los lugares donde las personas trabajadoras toman su descanso o donde comen.
- c.- En los que utilizan instalaciones sanitarias o de aseo.
- d.- En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo.
- e.- En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.
- f.- En el alojamiento proporcionado por la persona empleadora.

En caso de hallarse implicadas personas trabajadoras de una empresa externa que esté prestando un servicio o realizando una obra por cuenta de la empresa, la dirección se dirigirá a dicha empresa al objeto de que adopte aquellas medidas más idóneas y urgentes que den solución al problema planteado y evite se vuelva a producir.

A tales fines, los órganos de contratación de la empresa reflejarán en los Pliegos de Condiciones de las contrataciones futuras el principio de tolerancia cero ante cualquier situación de acoso sexual con la advertencia de que, en caso de no adoptar las medidas para el cese de comportamientos de esta naturaleza que se consideren acreditados, la relación mercantil entre ambas empresas quedaría extinguida en los términos previstos en los citados pliegos. Para ello, se les dará a conocer la existencia del presente protocolo.

#### Sujeto activo del acoso

Podría ser cualquier persona trabajadora que preste sus servicios en UNICAJA BANCO, y tenga con ésta, vínculo laboral o contractual de cualquier índole o esté contratada por medio de una empresa.

No es preciso que el sujeto activo tenga relación de superioridad jerárquica con la persona presuntamente acosada, pudiendo darse, por tanto, una situación de acoso sexual entre empleados/as sin que sea necesario que exista dependencia funcional o jerárquica entre ellos/as.

Puede ser sujeto activo de acoso sexual una persona del mismo o distinto sexo que la persona presuntamente acosada.

#### Sujeto pasivo del acoso

Sujeto pasivo podría ser cualquier trabajador/a que preste sus servicios en UNICAJA BANCO, tenga con ésta vínculo laboral o contractual de cualquier índole, esté contratado por medio de una empresa de trabajo temporal o pertenezcan a una empresa distinta de UNICAJA BANCO a través de la cual se presten servicios subcontratados en instalaciones o centros de trabajo de UNICAJA BANCO. El sujeto pasivo puede o no tener relación jerárquica o funcional con la persona que presuntamente le acose, pudiendo darse, por tanto, una situación de acoso sexual entre compañeros.

Puede ser sujeto pasivo de acoso sexual una persona del mismo o distinto sexo que la persona que presuntamente le esté acosando.

### **5.2.- ÓRGANOS INTERVENIENTES EN EL PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO**

La empresa es la principal responsable de conseguir un ambiente de trabajo adecuado para alcanzar el bienestar físico, mental y social de las personas trabajadoras, para ello se requiere la participación de todas las personas para asegurar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos de quienes lo integran, solicitando a las personas responsables de los distintos departamentos que se tomen acciones positivas para promocionar una política de tolerancia cero frente a situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.

Teniendo en cuenta lo señalado, se establecen unas funciones y responsabilidades, adaptadas a la estructura de la empresa que entre otras podrían ser las siguientes:

#### A.- Dirección de Recursos Humanos.

a.- Comunicar la Declaración de Principios de tolerancia cero frente a situaciones de acoso sexual y por razón de sexo a la plantilla.

b.- Publicar y promover a todos los niveles este protocolo; comunicar a las direcciones, mandos intermedios, empresas colaboradoras y la totalidad de la plantilla en pro de conseguir un ambiente de trabajo saludable, exento de situaciones de acoso.

c.- Implementar las medidas preventivas, cautelares, temporales o definitivas propuestas por el Comité de valoración de denuncias.

d.- Trasladar por escrito mensualmente a la Comisión de igualdad la situación, el número de acosos sexuales o de acoso por razón de sexo y su solución.

e.- Se debe incluir en la valoración de riesgos de los diferentes puestos de trabajo ocupados por trabajadoras, la violencia sexual entre los riesgos laborales concurrentes, debiendo formar e informar de ello a sus trabajadoras.

#### B.- Comisión de Igualdad.

Es el órgano encargado de promover medidas preventivas, concretas y efectivas en el ámbito de la empresa y las personas que trabajan en ella, con la voluntad de asegurar la prevención, información, sensibilización y formación sobre este tema.

Las personas que componen la Comisión de Igualdad deberán tener formación específica y continua en igualdad, para lo que la empresa se compromete a facilitársela en el menor plazo posible.

La Comisión de Igualdad constituirá un Comité de Valoración de denuncias.

#### C.- Comité de valoración de denuncias.

Es un órgano delegado de la Comisión de Igualdad, paritario e integrado por ocho miembros:

a.- Cuatro designados por la Dirección de Recursos Humanos en representación de la entidad.

b.- Cuatro nombrados por la representación sindical, de entre todos miembros de la Comisión de Igualdad, y, serán designados de forma que haya un miembro de cada uno de los cuatro sindicatos mayoritarios, atendiendo a los porcentajes de representatividad en las últimas elecciones.

Esta composición se mantendrá durante toda la vigencia del Plan de Igualdad donde se incorpora este Protocolo.

En la designación de los miembros del Comité de Valoración, se observará el principio de incompatibilidad:

a.- Cuando los miembros del mismo tengan relación de amistad íntima, enemistad manifiesta, dependencia o superioridad funcional con alguna de las partes en conflicto.

b.- No podrán ser miembros las personas físicas condenadas por sentencia judicial en caso de acoso o discriminación.

c.- Tampoco podrán ser miembro el personal sancionado o con expedientes en curso por estos motivos en el ámbito de la empresa.

En estos casos, actuará como miembro suplente por parte de la representación sindical o empresarial, quien no esté afectado por dichas incompatibilidades, y sea designado por la parte empresarial o por el Sindicato cuyo miembro esté afectado por la incompatibilidad.

Las funciones que ostentan los miembros del Comité de valoración son al menos las siguientes:

a.- Recibir comunicación de todas las denuncias por posibles situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, recibidas a través del Canal de Denuncias.

b.- Atender en todo el procedimiento a la persona que denuncia o/y víctima de acoso.

c.- Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo.

d.- Proponer ante la Dirección de Recursos Humanos y/o el Departamento que corresponda las medidas cautelares que se estimen convenientes.

e.- Elaborar un informe con las conclusiones de la investigación, proponer apertura de actuaciones disciplinarias y custodia de la documentación generada.

f.- Supervisar el efectivo cumplimiento de las sanciones impuestas como consecuencia de casos de acoso sexual y por razón de sexo.

g.- Cualesquiera otras que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo contemplado en el presente protocolo.

## **6.- MEDIDAS PREVENTIVAS PARA LA VÍCTIMA**

La empresa adoptará todas las medidas preventivas 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:

- a.- Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.
- b.- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- c.- Apoyo psicológico, presencial o telefónico con cargo a la empresa a la persona acosada.
- d.- Adaptación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación, dando cumplimiento a la garantía de los derechos laborales y protección social de las víctimas, conforme al punto 3 del presente protocolo.
- e.- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.

## **7.- FASES DEL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN**

Se establece un procedimiento que será seguido por lo/as trabajadores/as que se sientan objeto de presuntas conductas y/o comportamientos constitutivos de acoso sexual o por razón de sexo, para recibir ayuda y denunciarlas. Igualmente, cualquier persona o personas que adviertan una conducta de esa naturaleza, podrán denunciarla a través de los canales habilitados para ello.

Dicho procedimiento gozará de los principios establecidos en el presente protocolo

Las personas afectadas podrán iniciar el procedimiento regulado en este Protocolo, sin perjuicio de la simultánea defensa de sus derechos a través de los correspondientes procedimientos administrativos o judiciales previstos en nuestro Ordenamiento Jurídico.

La denuncia se podrá dirigir por los medios habilitados por la entidad y entre ellos específicamente el Canal de Denuncias, o por cualquiera de los medios que recoge la ley 2/2023 de 20 de febrero. El Canal de Denuncias está a disposición de cualquier persona en la Intranet Corporativa y webs corporativas, el cual permite que la información pueda presentarse de forma anónima y se dará traslado al Comité de valoración de denuncias. En caso de denuncia verbal, será necesaria la ratificación de la misma por escrito, debiendo firmar la persona denunciante, en prueba de conformidad, el contenido de la transcripción de la redacción.

### Fase Informal

Esta fase es potestativa para las partes y dependerá de la voluntad que exprese al respecto la víctima. La pretensión de esta fase preliminar es resolver la situación de acoso de forma urgente y eficaz para conseguir la interrupción de las situaciones de acoso y alcanzar una solución aceptada por las partes. Tendrá un plazo máximo de 10 días hábiles desde la presentación de la denuncia al Comité de valoración de denuncias, este plazo se podrá ampliar en el supuesto de que no sea suficiente para obtener las pruebas relacionadas con el procedimiento, siempre y cuando dichas pruebas estén bien justificadas. 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.

Recibida la queja o denuncia, el Comité dará traslado al denunciado para que presente las alegaciones y ambas partes presenten las pruebas y testimonios que estimen necesarios. El Comité de valoración podrá proponer las medidas instructoras y cautelares que estime oportunas.

Dicho Comité elevará un informe con las actuaciones y conclusiones alcanzadas a la Dirección de Recursos Humanos proponiendo las actuaciones, medidas cautelares o la apertura del procedimiento formal si lo estimase necesario.

En el caso de no pasar a la tramitación de la fase formal, se levantará acta de la solución adoptada en esta fase y se informará a la Dirección de la empresa.

No obstante, lo anterior, el Comité de valoración, dada la complejidad del caso, en función de la gravedad podrá obviar esta fase preliminar y pasar directamente a la tramitación del expediente informativo, lo que comunicará a las partes. Así mismo, se pasará a la fase formal si la persona acosada no queda satisfecha con la solución propuesta por el Comité de valoración.

#### Fase formal

Esta fase se iniciará una vez agotada la fase informal, salvo a solicitud de la persona acosada o a criterio del Comité de valoración de denuncias atendiendo a la gravedad de los hechos denunciados.

Esta fase tendrá una duración máxima de 20 días hábiles, contando los 10 días de la fase informal en el caso de que la hubiera habido. En el plazo de 3 días hábiles, la Dirección de Recursos Humanos incoará y comunicará la iniciación del procedimiento formal a las partes interesadas. Se trasladará a la persona denunciada, en el escrito informativo o de iniciación, los hechos o indicios objeto de denuncia o de investigación, pudiendo realizar las alegaciones que estime oportunas y proponer las pruebas que estime pertinentes en el plazo de 7 días hábiles, este plazo se podrá ampliar por el tiempo estrictamente necesario, en el supuesto de que no sea suficiente para obtener las pruebas relacionadas con el procedimiento, siempre y cuando dichas pruebas estén bien justificadas.

El Comité de valoración participará y colaborará en el procedimiento llevando a cabo la investigación de los hechos, pudiendo proponer los medios de prueba que estime convenientes y elaborará un informe de conclusiones finales que remitirá a la Dirección de Recursos Humanos, que incluirá las alegaciones particulares en el caso de no haber decisión unánime.

#### Fase final: resolución del procedimiento

La Dirección de Recursos Humanos de la empresa pondrá en conocimiento de las personas implicadas, por escrito, la decisión final en un plazo de 3 días hábiles. Podrá acordarse:

- Sobreseimiento: Porque se considere que los hechos o indicios no han sido acreditados o no son constitutivos de conductas de acoso.
- Falta laboral: Si quedara acreditada la veracidad de los hechos o indicios, incoándose procedimiento disciplinario contra el presunto acosador.

Todas las conductas de acoso serán siempre calificadas como falta laboral, considerándose falta laboral muy grave. Entre las sanciones a considerar para aplicar a la persona agresora, se tendrán en cuenta las contempladas en el Convenio Colectivo como faltas muy graves, entre otras, son las siguientes: pérdida total de la antigüedad a efectos de ascensos; inhabilitación definitiva para ascender de Nivel; pérdida del Nivel, con descenso al inmediatamente inferior; suspensión de empleo y sueldo por tiempo no inferior a tres meses ni superior a seis; despido disciplinario.

El Comité de valoración de denuncias, en función de la investigación realizada y las características de las faltas cometidas, propondrá a la Dirección de Recursos Humanos, la sanción o sanciones correspondientes en función del principio de proporcionalidad y la gravedad que se estipule, ajustándose a la normativa vigente y a lo regulado en el convenio colectivo, vigente en cada momento.

En el supuesto de resolución del expediente con sanción, que no conlleve el traslado forzoso o el despido, la sanción incluirá las medidas oportunas para que el acosador o acosadora y la víctima no convivan en el mismo ambiente laboral, habiendo tenido la víctima la opción de permanecer en su puesto de trabajo o la posibilidad de solicitar un traslado, el cual será resuelto, de manera excepcional, fuera de las normas que

en cada momento estén vigentes sobre traslados, no pudiendo suponer un detrimento en sus condiciones laborales.

El Comité de valoración de denuncias supervisará la imposición y cumplimiento efectivo de las sanciones motivadas por supuestos de acoso sexual y de acoso por razón de sexo.

Se dará información estadística de los casos y su resolución mensualmente a la Comisión de Igualdad.

Habida cuenta de que la denuncia puede ser presentada por la presunta víctima o por una tercera persona, en caso de que se verifique, por parte de la Comisión de Valoración de Denuncias, apartado 5.2.C, por unanimidad, la existencia de una denuncia manifiestamente falsa o temeraria, la Dirección de RRHH podrá adoptar igualmente las medidas que considere oportunas -incluyendo las disciplinarias- frente a los promotores de la misma.

## **8.- VIGENCIA DEL PRESENTE PROTOCOLO**

La revisión de este documento estará vinculada a las reformas legales o estatutarias futuras sobre la materia, por lo que los firmantes se comprometen a su adecuación inmediata, y como mínimo, se revisará en los siguientes supuestos:

- En cualquier momento a lo largo de su vigencia, a petición de cualquiera de las partes, con el fin de reorientar el cumplimiento de sus objetivos de prevención e intervención frente al acoso sexual y por razón de sexo.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa y ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo u organización.
- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación por razón de sexo o sexual o determine la falta de adecuación del protocolo a los requisitos legales o reglamentarios.
- Cuando finalice la vigencia del plan de igualdad.

El presente protocolo 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 de Valoración de denuncias, sin perjuicio de las medidas cautelares que se estimen pertinentes.