

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, IDENTIDAD DE GÉNERO Y/O EXPRESIÓN SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL

COESCO DEZA, S.L.

El presente protocolo tiene como objetivo prevenir que se produzca el acoso en el entorno laboral y, si ocurre, asegurar que se dispone de los procedimientos adecuados para tratar el problema y evitar que se repita

ÍNDICE

1. PRINCIPIOS DE CONDUCTA Y ACTUACIÓN EN LAS EMPRESAS.....	4
2. ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	6
3. DEFINICIONES	7
1.1. Acoso moral	8
1.2. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.....	8
1.3. Agresión sexual.....	9
1.4. Acoso por identidad sexual, orientación sexual y expresión de género.....	9
1.5. Acoso discriminatorio.....	9
1.6. Indemnidad frente a represalias	9
4. TIPIFICACIÓN DE FALTAS Y SANCIONES:.....	10
GRAVE.....	10
MUY GRAVE.....	11
Son circunstancias agravantes:.....	11
FALTA.....	12
GRAVES.....	12
MUY GRAVES.....	12
5. MEDIDAS PREVENTIVAS.....	12
6. COMISIÓN INSTRUCTORA	13
7. PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN:.....	15
8. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN:	16
1.1. Presentación de la denuncia.....	16
1.2. Inicio del procedimiento.....	17
1.3. Actuaciones propias del procedimiento informal.....	18
1.4. Actuaciones propias del procedimiento formal.....	19
1.4.1. Apertura del procedimiento.....	19
1.4.2. Investigación.....	19

1.4.3.	Resolución del expediente.....	20
1.4.4.	Cierre del Expediente y sanción.....	20
9.	MEDIDAS CAUTELARES	21
10.	MEDIDAS DE APOYO, PROTECCIÓN Y ACOMPAÑAMIENTO A LA VÍCTIMA DE ACOSO.....	22
11.	DENUNCIAS FALSAS.....	22
12.	INTERPRETACIÓN SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	23
13.	ENTRADA EN VIGOR.....	23
	ESQUEMA DEL PROCEDIMIENTO DE TRAMITACIÓN DE LAS DENUNCIAS.....	24
ANEXOS.....		25
	ANEXO I: Modelo de compromiso de confidencialidad de las personas instructoras del proceso de tramitación y resolución de las denuncias por acoso.....	25
	ANEXO II: Modelo de compromiso de confidencialidad de las personas asesoras y/o testigos en el proceso de tramitación y resolución de las denuncias por acoso.....	26
	ANEXO III: Modelo de denuncia formal por acoso sexual o por razón de sexo.....	27
	ANEXO IV: Listado no excluyente de conductas constitutivas de acoso contempladas en el presente protocolo.....	29
	CONDUCTAS DE CARÁCTER FÍSICO.....	29
	CONDUCTAS DE CARÁCTER VERBAL	29
	CONDUCTAS DE CARÁCTER NO VERBAL	30

1. Principios de conducta y actuación en las empresas

Entre los principios de Conducta y Actuación de COESCO DEZA, S.L., está el “Respeto a las personas” como condición indispensable para el desarrollo individual y profesional, teniendo su reflejo más inmediato en los principios de “Respeto a la legalidad y respeto de los derechos humanos” que regulan la actividad de todas las personas en el ejercicio de sus funciones y que obliga a observar un trato, adecuado, respetuoso, digno, garantizando la salvaguardia de los derechos fundamentales de carácter laboral, la intimidación personal y la igualdad.

La dirección de COESCO DEZA, S.L., asume que las actitudes de acoso suponen un atentado contra la dignidad de las personas trabajadoras, por lo que no permitirá ni tolerará el acoso en el trabajo sea cual sea su origen o causa. Y se compromete a consolidar un entorno laboral en el que las personas puedan trabajar en un ámbito libre de acoso de cualquier tipo.

La Dirección de COESCO DEZA, S.L., consciente de proteger los derechos fundamentales de la persona y especialmente su dignidad en el ámbito laboral reconoce la necesidad de prevenir y, en su caso, erradicar todos aquellos comportamientos y factores organizativos que pongan de manifiesto conductas de acoso en el ámbito laboral, de conformidad con los principios inspiradores de la normativa europea y nacional.

Por otro lado, en el ámbito de la Unión Europea se ha establecido un marco legal para proteger a las personas trabajadoras que son objeto de discriminación por razones de orientación sexual. Se han adoptado dos directivas de obligado cumplimiento para todos los Estados miembros: la Directiva marco para la igualdad de trato en el empleo (2007/78 / CE), que incluye la orientación sexual entre los motivos de no discriminación y la Directiva relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre los hombres y mujeres en el empleo (2006/54 / CE), que prohíbe la discriminación en el empleo.

La normativa nacional transcribe las directivas europeas a través de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres reconoce que la igualdad es un principio jurídico universal, sobre derechos humanos, obligación de promover condiciones de trabajo que eviten las situaciones de acoso, arbitrando procedimientos para su prevención y dar cauce a las denuncias.

Por su parte, la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual comprende las violencias sexuales, entendidas como cualquier acto de naturaleza sexual no consentido o que condicione el libre desarrollo de la vida sexual en cualquier ámbito público o privado, incluyendo el ámbito digital. Reafirma, también, la obligatoriedad de que las empresas promuevan 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 y la necesidad de arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido víctimas de estas conductas, incluyendo específicamente las sufridas en el ámbito digital.

Además, la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación reconoce el derecho de toda persona a la igualdad de trato y no discriminación con independencia de su nacionalidad, de si son menores o mayores de edad o de si disfrutan o no de residencia legal. Nadie podrá ser discriminado por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

También 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 establece la obligación legal de realizar protocolos de acoso contra las personas LGTBI.

Por último, el Estatuto de los trabajadores dispone de manera específica el derecho al respeto a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de toda persona trabajadora, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

Por tanto, es responsabilidad de todas las personas de la Empresa, independientemente de su situación en esta, el asegurar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos de todos los que lo integran, especialmente de los mandos que deben garantizar, con los medios a su alcance, que no se produzcan situaciones de acoso en cualquiera de sus modalidades. Por ello, la dirección de COESCO DEZA, S.L., y la representación legal de las personas trabajadoras suscriben el presente protocolo con el compromiso explícito y firme de no tolerar ningún tipo de acoso en el entorno laboral sea cual sea su naturaleza

y, si ocurre, asegurar que se dispone de los procedimientos adecuados para tratar el problema y evitar que se repita.

Con el fin de garantizar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos mencionados de quienes integran esta organización y los siguientes principios:

- ✓ Toda persona tiene derecho a recibir un trato respetuoso y digno, así como a la salvaguardia de sus derechos fundamentales de carácter laboral.
- ✓ Deben consolidarse las políticas de igualdad y no discriminación entre la plantilla, al tiempo que se propicia la concienciación colectiva para con este problema.
- ✓ Hay que velar por las condiciones de trabajo de los empleados por el nivel de protección de la seguridad y salud de estos, no sólo por la prevención y protección frente a riesgos que pueden ocasionar menoscabo o daño físico, sino también frente a situaciones que puedan originar deterioro en la salud psíquica.
- ✓ Tolerancia cero contra cualquier situación o actitud de acoso sobre las personas trabajadoras de COESCO DEZA, S.L., manifestando así nuestra preocupación y compromiso permanente en evitar cualquier tipo de acoso laboral, sexual o por razón de sexo.

2. **Ámbito de aplicación.**

El presente protocolo se aplicará a todo el personal que desarrolle su trabajo en COESCO DEZA, S.L., independientemente del vínculo jurídico que los una a ésta y por tanto será de aplicación no sólo a la plantilla laboral sino a cualquiera personal que pudiera tener una relación asimilable, siempre que se desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa.

También se aplicará a las personas trabajadoras de las empresas subcontratistas si las hubiera, siempre que, en el marco de la cooperación entre empresas derivada del artículo 24 de la Ley 31/1995 de Prevención de riesgos laborales, presten sus servicios en esta y resulte implicado personal de la empresa.

Finalmente, también debe ser de aplicación el presente protocolo a todas aquellas personas que, no formando parte de la plantilla de COESCO DEZA, S.L., se relacionan con ella debido a su trabajo, dígame clientes, proveedores y personas que solicitan un puesto de trabajo.

En el caso de que personas ajenas a la plantilla de nuestra organización se vieran implicadas se dará conocimiento del suceso a las organizaciones empresariales afectadas, para que sean éstas las que tomen las medidas que crean oportunas. Cuando la empresa no tenga poder disciplinario sobre la persona que haya cometido los hechos de acoso pondrá en marcha las medidas de protección necesarias para garantizar la seguridad y el bienestar de la víctima.

De acuerdo con lo estipulado en el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo, el ámbito de aplicación del procedimiento incluido en este protocolo será:

- El lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- Lugares donde se paga a las personas trabajadoras, donde toman su descanso o donde comen, o en los que utilizan instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- Los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- 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.
- En el alojamiento proporcionado por la parte empleadora.
- Los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

También se tendrán en cuenta los actos cometidos en el ámbito digital, según lo establecido en la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.

3. Definiciones

Con el objetivo de determinar las diferentes casuísticas contempladas en el seno de este protocolo, es necesario hacer referencia a los diferentes términos contemplados para cada una de las realidades y actos que serán objeto de tratamiento mediante el procedimiento contemplado en este protocolo de acuerdo con su normativa y definiciones de referencia.

1.1. Acoso moral

Se considera acoso moral en el ámbito laboral toda conducta verbal o escrita, con prácticas o comportamientos realizados de forma sistemática o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona, a la cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma intimidatoria, degradante, y humillante, que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

1.2. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

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

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo

Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Dentro de estas tipologías conviene tener en cuenta también las siguientes definiciones:

- Chantaje sexual: Implica que la aceptación o negativa de la víctima para realizar un acto de naturaleza o contenido sexual puede tener efectos sobre el empleo y/o las condiciones de trabajo de la persona acosada. Puede ser explícito, cuando hay una/una proposición directa y expresa de solicitud sexual o mismo coacción física, o implícito, cuando a persona trabajadora no fue requerida sexualmente de manera directa, pero se producen actos u omisiones de naturaleza o contenido sexual que producen las consecuencias mencionadas anteriormente.
- Acoso sexual ambiental: Entendido como un comportamiento o actitud de naturaleza sexual de cualquier clase, no deseada por la persona acosada, que produce un entorno de trabajo negativa y hostil para la persona trabajadora,

creando un ambiente de trabajo ofensivo, humillante e intimidatorio que interfiere gravemente en el rendimiento laboral. Ese comportamiento o actitud puede ser ejercido por personas de niveles jerárquicos diferentes.

1.3. Agresión sexual.

La Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual comprende las violencias sexuales, entendidas como cualquier acto de naturaleza sexual no consentido o que condicione el libre desarrollo de la vida sexual en cualquier ámbito público o privado, incluyendo el ámbito digital.

Dentro de esta norma hace referencia expresa la agresión sexual como delito contra la libertad sexual en el TÍTULO VIII, CAPÍTULO I (de las agresiones sexuales) contemplado en la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.

1.4. Acoso por identidad sexual, orientación sexual y expresión de género

Se entiende dentro del ámbito de esta norma los actos de acoso relacionados con la identidad sexual, orientación sexual y expresión de género. Es decir, comportamientos de carácter verbal o físico que tengan el propósito o produzcan el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en función de su orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

1.5. Acoso discriminatorio

Cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en la normativa de referencia, 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.

1.6. Indemnidad frente a represalias

También se considerará discriminación cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación por cualquiera de las causas contempladas en el presente protocolo,

4. Tipificación de faltas y sanciones:

En función del resultado de la investigación corresponderá sancionar a la persona implicada teniendo en cuenta el reglamento interno de la empresa, las sanciones previstas en el convenio colectivo de referencia o lo estipulado en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En todo caso, los actos y conductas constitutivas de acoso laboral, sexual y acoso por razón de sexo, identidad de género u orientación sexual son faltas graves o muy graves. En todo caso, para la calificación de las faltas y para la imposición de sanciones, se estará a lo previsto en el convenio colectivo de aplicación o en el instrumento negociado equivalente.

En caso de no haber una referencia sobre la que tipificar las faltas y aplicar las correspondientes sanciones, este Protocolo proporciona una clasificación de los actos o conductas atendiendo a la gravedad de estas:

GRAVE	Las miradas, chistes o comentarios de carácter ofensivo.
	La falta de respeto o de corrección en el trato con el personal o con el público cuando no perjudique gravemente la imagen de la empresa.
	Cualquier atentado contra la libertad sexual de las personas trabajadoras que se manifieste en ofensas verbales o físicas, falta de respeto a la intimidad o la dignidad de las personas.
	Se corresponde con expresiones verbales públicas, vejatorias para la persona acosada.
	Se asocia a situaciones en las que se produce una interacción verbal directa con alto contenido sexual y contactos físicos no permitidos por la persona acosada.
	Realización de descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona o su trabajo.
	Comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología o la opción sexual.
	Provocar u originar frecuentes riñas con los/as demás trabajadores/as.
	Todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente al respeto de la intimidad del hombre o la mujer mediante la ofensa, física o verbal de carácter sexual.

MUJY GRAVE	Se corresponde con situaciones en las que se producen contactos físicos no deseados y presión verbal directa.
	Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración al empresario, personas delegadas por éste, así como demás trabajadores/as y público en general.
	Los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a sus superiores o a los familiares de estos, así como a sus compañeros/as de trabajo, proveedores y clientes de la empresa.
	Los atentados contra la libertad sexual que se produzcan aprovechándose de una posición de superioridad laboral, o se ejerzan sobre personas especialmente vulnerables por su situación personal o laboral.
	Reincidencia o reiteración de una falta grave.

Son circunstancias agravantes:

- a) El abuso de situación de superioridad jerárquica o que persona que comete el acoso tenga poder de decisión sobre las condiciones de trabajo de la víctima o sobre la propia relación laboral.
- b) La reiteración de las conductas ofensivas después de que la víctima hubiera utilizado los procedimientos de solución
- c) La alevosía, esto es, el empleo de medios, modos o formas en la ejecución que tiendan directamente a asegurar la indemnidad del sujeto activo
- d) La reincidencia en la comisión de actos de acoso sexual y/o por razón de sexo.
- e) La existencia de dos o más víctimas.
- f) Si la víctima sufra algún problema de discapacidad física, psíquica o sensorial.
- g) Cuando la víctima padezca con anterioridad algún problema de salud médicamente acreditado.
- h) Si se demuestran conductas intimidatorias o represalias por parte de la persona agresora hacia la víctima, testigos...
- i) Si se produce durante el proceso de selección o promoción del personal.

- j) Si se ejercen presiones o coacciones sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar con el objeto de evitar o entorpecer el buen fin de la investigación.
- k) Si la víctima se encuentra en situación de contratación temporal, interinidad, período de prueba, situación de becario/a o realización de prácticas.

Las sanciones correspondientes en función del principio de proporcionalidad serán, según lo establecido en el Convenio Colectivo o reglamento de referencia. De no haber ninguna de las anteriores, las sanciones se establecerán en base a lo siguiente:

FALTA	SANCIÓN
GRAVES	Amonestación verbal
	Amonestación por escrito
	Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días
MUY GRAVES	Suspensión de empleo y sueldo de veintiún a sesenta días.
	Inhabilitación temporal para el ascenso por un periodo de hasta tres años.
	Despido disciplinario

Todas las sanciones que no impliquen el despido disciplinario serán complementadas con la obligación de asistir a un curso formativo.

5. Medidas Preventivas

Se establecen como medidas preventivas de acoso, las siguientes:

1. Sensibilizar a la plantilla y personal de nueva incorporación tanto en la definición y formas de manifestación de los diferentes tipos de acoso, como en los procedimientos de actuación determinados en este protocolo, caso de producirse.
2. Respetar el principio de no tolerar estas conductas, empleándose de ser necesarias, se adoptarán las medidas disciplinarias previstas en la legislación
3. Promoción de un entorno de respeto y corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todas las personas trabajadoras los valores de igualdad de trato, dignidad y desarrollo de las personalidades libres.

4. Favorecer la integración del personal de nueva incorporación evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento no solo en su proceso de acogida inicial sino con posterioridad al mismo.
5. Prohibición de todo tipo de lenguaje verbal o no verbal publicitario o de comunicación interna o externa que contenga contenidos estereotipados o incite a la discriminación por cualquiera de las causas contempladas en la normativa de referencia.
6. Establecer el principio de corresponsabilidad en la vigilancia de los comportamientos laborales, con especial encomienda a mandos y directivos.
7. Definir programas formativos, que favorezcan la comunicación entre mandos y sus equipos de trabajo en cualquiera de los niveles jerárquicos.
8. Garantizar la privacidad en todos los espacios públicos (baños, duchas, vestuarios...).

6. Comisión instructora

Las personas que formen parte de la comisión instructora serán designadas **por acuerdo de la comisión negociadora del plan de igualdad**. Su designación se realizará teniendo en cuenta o garantizando una formación adecuada sobre los diferentes actos y casuísticas que son objeto de este protocolo de manera que pueden desempeñar su tarea con eficacia dado que cuentan con los recursos necesarios para el buen desempeño de esta función y las garantías suficientes de protección contra las represalias de que podría ser objeto por ayudar a cualquier persona víctima de acoso en cualquiera de sus manifestaciones.

La comisión de investigación para la instrucción de la denuncia estará compuesta por:

NOMBRE Y APELLIDOS	DNI	REPRESENTACIÓN

Serán sustitutas, las siguientes personas:

NOMBRE Y APELLIDOS	DNI	REPRESENTACIÓN

Para el ejercicio de sus funciones, la empresa proveerá a la Comisión instructora de los medios materiales adecuados, de la disponibilidad horaria necesaria sin disminución alguna de su retribución. Además, por acuerdo de la comisión, se podrá recurrir a terceras personas externas si fuese necesario asesoramiento o asistencia, con voz, pero sin voto.

Las funciones de esta comisión serán las siguientes:

- En el supuesto de que la persona afectada decida presentar la denuncia, apoyarla en su redacción.
- Atender consultas anónimas o informales de las personas trabajadoras en relación con la materia. Las consultas serán confidenciales.
- Recibir las denuncias de posibles casos de acoso.
- Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo.
- Recomendar y gestionar ante la dirección de Recursos Humanos y/o el Departamento que corresponda las medidas cautelares que se estimen convenientes.
- Proponer, previo informe, la intervención si se estima necesario, de alguna asesoría externa.
- Elaborar un informe con las conclusiones de la investigación.
- Custodiar durante el procedimiento toda la documentación generada.
- Cuando proceda, solicitar a la dirección de RRHH abrir expediente disciplinario, informando de las sanciones propuestas.
- Supervisar el efectivo cumplimiento de las sanciones impuestas como consecuencia de casos de acoso sexual y por razón de sexo.
- Velar por las garantías comprendidas en este Protocolo.
- Cualesquiera otras que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo contemplado en el presente protocolo.

- Informar y asesorar: debe informar la persona afectada sobre sus derechos, sobre el contenido del protocolo y las opciones y acciones que puede emprender tanto en el ámbito de la empresa cómo ante la justicia ordinaria.
- Velar por las garantías del procedimiento
- Prestar asistencia necesaria posterior que, razonablemente podrá necesita la víctima, incluidas las gestiones ante la dirección de las medidas previstas de apoyo, protección y acompañamiento.

Incompatibilidades:

Las personas que formen parte de la Comisión de investigación no podrán tener ningún vínculo familiar o afectivo o de dependencia profesional directa con las partes.

Sí una persona integrante de la comisión instructora es denunciada o denunciante quedará impedida para formar parte de la comisión de investigación. Esta incompatibilidad podrá ser alegada por la persona afectada o por cualquier otra persona integrante de la comisión o personas que intervengan en el proceso.

La persona que no pueda formar parte de la comisión debido a incompatibilidad será sustituida por la suplente previamente designada.

7. Principios de actuación:

El procedimiento de actuación se regirá por los siguientes principios:

- Garantía de confidencialidad y protección de la intimidad y la dignidad de las personas implicadas: Se velará por la confidencialidad de la identidad de todas y cada una de las personas que intervengan en el procedimiento y de la información que se derive del mismo. Quienes intervengan tienen la obligación de guardar una estricta confidencialidad y de no transmitir ni divulgar información sobre el contenido de los casos en proceso de investigación, incluso después de haber finalizado.
- Diligencia y celeridad. La investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas con la debida diligencia y sin demoras

injustificadas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.

- Audiencia, imparcialidad y contradicción. El procedimiento debe garantizar la audiencia y el tratamiento imparcial y justo de todas las personas implicadas. Quienes intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y para el esclarecimiento de los hechos denunciados. Se realizará una investigación exhaustiva de los hechos, y si es preciso, se contará con el asesoramiento de profesionales especializados.
- Indemnidad ante posibles represalias: Mediante la puesta en marcha de medidas para garantizar que no se produzca un trato adverso hacia cualquiera de las personas participantes en el proceso (denunciante, testigos o comisión instructora) o se realicen acciones con el objetivo de impedir el buen curso del procedimiento.
- Derecho a asesoramiento y asistencia. Las personas implicadas podrán ser asistidas por representantes sindicales u otra persona de su elección a lo largo de todo el proceso.
- Garantía de actuación adoptando las medidas necesarias, incluidas, en su caso, las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de resulten probadas.
- Se adoptarán medidas cautelares que sean necesarias para garantizar la seguridad y el bienestar de la persona denunciante.

8. Procedimiento de actuación:

En el caso de que una persona trabajadora fuera víctima de acoso en cualquiera de sus modalidades, el objetivo primordial debe ser el conseguir el cese de esta conducta de la forma más rápida y eficaz. Para ello, habrá dos métodos de resolución, uno informal y otro formal.

1.1. Presentación de la denuncia.

- Se designará a la persona responsable de recibir las denuncias, así como los medios para hacerlas. Esta formará parte de la comisión instructora. Se comunicará a toda la plantilla los canales para la formalización de dicha denuncia por los canales de comunicación habituales.

- Solo la comisión designada para tramitar el protocolo tendrá acceso a la información relativa a las denuncias presentadas.
- Las denuncias no podrán ser anónimas y las podrá presentar la presunta víctima de acoso o quien tenga conocimiento de esta situación.
- Con el objetivo de garantizar la confidencialidad del procedimiento se asignará un código alfanumérico a la denuncia y a cada una de las partes afectadas
- Se comunicará, además, a la dirección de la organización y de las demás personas que integran la comisión instructora el inicio del procedimiento.
- La denuncia incluirá información relativa a:
 - Víctima.
 - Persona denunciante (en caso de ser diferente a la víctima).
 - Persona denunciada.
 - Tipificación de la modalidad de acoso denunciada.
 - Resumen de los hechos denunciados.
 - Posibles testigos o pruebas.
 - Aceptación o renuncia del inicio del procedimiento informal.

En el escrito de denuncia se recogerán los hechos o comportamientos de una forma pormenorizada que a juicio de quien lo interpone constituyen acoso moral, acoso sexual o acoso por razón de sexo. Este requisito tiene por objeto primordial intentar evitar la narración reiterada de los hechos por parte del perjudicado/a dada la incomodidad que normalmente de ello deriva.

La denuncia podrá presentarse a la asesoría confidencial, a cualquiera de las personas que forman parte de la comisión instructora o mediante correo electrónico: XXXXXXXXXXXX

1.2. Inicio del procedimiento.

En el caso de que la denuncia haya sido formalizada por una tercera persona que tuviera conocimiento de los hechos, se deberá contar con el consentimiento por escrito de la víctima para iniciar la investigación.

Una vez recibida, en el plazo máximo de 3 días laborables, se activará el procedimiento para su tramitación.

En el caso de que la denuncia pueda ser tramitada mediante el procedimiento informal y la víctima haya dado su consentimiento para ello, se dará paso al tratamiento por esta vía. En caso contrario se iniciará la investigación formal.

El inicio del procedimiento interno de denuncia formal no impide a la víctima el uso, paralelo o posterior, de las vías administrativas o judiciales.

Los procedimientos contemplados en el presente protocolo se iniciarán mediante escrito firmado de denuncia (Anexo II Modelo de denuncia formal por acoso sexual o por razón de sexo).

1.3. Actuaciones propias del procedimiento informal.

Este procedimiento informal no podrá ser aplicado en ningún caso cuando la naturaleza de los hechos guarde relación con la violencia sexual, fórmula que incluye el acoso sexual. Además, tanto su inicio como conclusiones pueden ser rechazados por la presunta víctima.

El procedimiento informal busca solucionar la situación de forma directa entre las partes o a través de un intermediario, pues en algunos casos, puede ser posible y bastar con que un compañero explique claramente a la persona que muestra el comportamiento indeseado que dicha conducta no es bien recibida, que es ofensiva o le es incómoda, y que interfiere en su trabajo. En esta fase se pretende resolver el problema de una manera ágil y dialogada. Se trata de despejar equívocos, proporcionar pautas de actuación y propuestas que intenten poner fin al conflicto y evitar que se vuelva a producir en el futuro.

La comisión instructora designará a una persona, en su seno, para realizar las actuaciones asociadas al procedimiento. Estas actuaciones pueden implicar la realización de una reunión entre las partes implicadas o llevar a cabo actuaciones de mediación con el objetivo de terminar con la situación y que cesen los actos presuntamente constitutivos de acoso.

Esta persona será, además, responsable del seguimiento y cumplimiento de la eficacia de las medidas acordadas y del cese efectivo de los actos que llevaron a la formulación de la denuncia o represalias que puedan derivarse de este.

La persona designada emitirá un informe sobre la denuncia, la incidencia y el procedimiento en el que recogerá las actuaciones y la solución adoptada, debiendo mantener en todo momento el carácter reservado del asunto.

En caso de que la víctima rechazase las conclusiones o la resolución del procedimiento, se procedería a iniciar la instrucción formal. También, si persistiera el comportamiento de la persona o personas acosadoras debe seguirse el procedimiento formal, en el que también regirá el carácter confidencial del asunto.

La duración de este procedimiento no podrá ser superior a los 5 días hábiles desde el momento de la recepción de la denuncia.

1.4. Actuaciones propias del procedimiento formal.

1.4.1. Apertura del procedimiento

El procedimiento de instrucción formal se iniciará cuando:

1. Por la naturaleza de los actos denunciados no sea adecuada la búsqueda de una solución informal.
2. La presunta víctima de acoso rechace el inicio del tratamiento informal o las conclusiones de este.
3. Cuando no se haya podido solucionar o asegurar el cese de la situación presuntamente constitutiva de acoso mediante el procedimiento informal.

La Comisión instructora tendrá un plazo de 3 días hábiles desde la recepción de la denuncia para iniciar el procedimiento.

1.4.2. Investigación

Una vez constituida, la comisión instructora deberá informar a las partes del inicio de la investigación y de los hechos que forman parte de esta.

En este mismo plazo, la Comisión instructora deberá proponer a la dirección, si fuese necesario, la puesta en marcha de medidas cautelares que garanticen la seguridad y el bienestar de la presunta víctima y que no pueden implicar el menoscabo de las condiciones laborales de las afectadas.

La comisión realizará una investigación rápida y confidencial en el término de 10 días hábiles a partir de la recepción de la denuncia y o de la finalización del procedimiento informal. en la que oír a las personas afectadas y testigos que se prepongan y requerirá cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada. Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible.

Se dará audiencia, en primer lugar, a la persona afectada. Posteriormente, a la denunciada a las y los posibles testigos.

Tanto la persona denunciante como la denunciada podrán solicitar comparecer nuevamente ante la comisión instructora durante el periodo de tiempo que dura esta fase de la investigación.

Todas las partes podrán asistir acompañadas por una persona de su confianza, representante legal o sindical, o asesora externa, durante sus comparecencias. Estas deberán guardar sigilo sobre la información a la que tenga acceso.

Todas las personas que participen del procedimiento de investigación, incluidas las que den testimonio, tendrán la obligación de confidencialidad y de guardar sigilo al respecto de toda la información a la que tengan acceso. Deberán firmar, previamente a su declaración, el correspondiente compromiso de confidencialidad.

Todas las actuaciones llevadas a cabo en esta fase del procedimiento serán debidamente documentadas y se levantarán las respectivas actas suscritas tanto por las personas que formen parte de la comisión instructora como de quien emitiera los testimonios.

1.4.3. Resolución del expediente.

Una vez finalizada la investigación y en un plazo de 3 días hábiles, la comisión instructora elaborará y aprobará el informe de conclusiones que remitirá a la dirección de la empresa. El informe debe incluir como mínimo la siguiente información:

- Antecedentes del caso, denuncia y circunstancias de esta.
- Relación de las intervenciones realizadas, argumentos expuestos por las partes, testigos, pruebas y diligencias practicadas.
- Resumen de los principales hechos.
- Conclusiones.
- Medidas propuestas.

1.4.4. Cierre del Expediente y sanción.

Una vez recibido el informe la dirección de la empresa, en un plazo máximo de 5 días, adoptará las medidas correctoras necesarias teniendo en cuenta las propuestas del informe de la Comisión.

Si alguna de las medidas propuestas fuese de imposible cumplimiento deberá razonarlo motivadamente, adoptando medidas alternativas equivalentes.

Las medidas correctoras propuestas por la Dirección deberán ser comunicadas a la Representación de las personas trabajadoras.

En caso de resolución del expediente con sanción que no conlleve el despido de la persona o personas acosadoras, la empresa tomará las medidas oportunas para que agresoras y las víctimas no convivan en el mismo ámbito laboral dando la prioridad a la víctima sobre un posible cambio voluntario de puesto, que en ningún caso podrá suponer menoscabo o mejora de sus condiciones laborales.

Si el resultado del expediente es de sobreseimiento, pero con expresa declaración sobre la buena fe de la denuncia, la empresa estudiará a petición de las partes afectadas el posible traslado de la persona denunciante o denunciado sin que el mismo suponga un detrimento en sus condiciones laborales.

A salvo de lo dispuesto en el párrafo siguiente, se garantizará que en el ámbito de la empresa no existirán consecuencias sobre las personas que denuncien, testifiquen, ayuden o participen en la investigación de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan a cualquier conducta de este tipo ya sea sobre si mismos o frente a terceros.

9. Medidas cautelares

La Dirección de la Empresa deberá tomar las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato, en las siguientes 24 horas de la recepción de la denuncia.

Las medidas cautelares, en ningún momento podrán suponer para la persona denunciante o la víctima un perjuicio en las condiciones de trabajo, ni una modificación substancial de estas. En el caso de que las medidas consistan en un cambio de puesto, será la denunciante o víctima quien tenga la opción de decidir el cambio.

En el caso de denuncias de acoso sexual, acoso por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género durante todo el procedimiento las medidas cautelares deberán garantizar la separación de la víctima y la presunta persona acosadora.

Además, se podrá optar por otras medidas cautelares que se estiman oportunas. Por ejemplo, reordenación del tiempo de trabajo, cambio de oficina o movilidad funcional. Estas medidas en ningún caso pueden comportar para la víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo ni modificación sustancial de las mismas incluidas las salariales.

En el caso en el que la medida cautelar sea separar a la víctima de la persona presuntamente agresora mediante un cambio de puesto de trabajo, será la primera quien decida a quién afecta dicho cambio. La dirección de la empresa deberá facilitar en todo momento que el traslado se realice de la manera más rápida posible.

10. Medidas de apoyo, protección y acompañamiento a la víctima de acoso

Si se acredita la realidad del acoso, la Dirección de la empresa, deberá adoptar a propuesta de la Comisión instructora o a solicitud de la víctima, las medidas necesarias para garantizar el apoyo a la víctima hasta su total restablecimiento. En particular se podrán acordar las siguientes medidas:

- Si el acoso se concretó en un menoscabo de las condiciones laborales (traslados, denegación de permisos, degradación profesional o de funciones, disminución de retribuciones...) se adoptarán las medidas necesarias para reponer las condiciones que gozaría de no tener lugar el acoso.
- Se facilitará a la víctima el acceso a formación que no pudiese cursar como consecuencia del acoso.
- Proporcionar asesoramiento a la víctima sobre sus derechos como consecuencia del acoso (prestación de seguridad social, asistencia sanitaria, derechos como víctima de violencia de género en caso necesario).

11. Denuncias falsas.

En caso de que en las instrucciones no se puedan confirmar los hechos y la persona denunciante insiste en los hechos. Aun cuando éstos parecen inverosímiles, se deberán justificar los hechos en los que se ampara la denunciante para continuar con la denuncia y valorar la existencia de males.

En caso de que las denuncias, alegaciones o declaraciones de terceros, que se demuestren fehacientemente como falsas, intencionadamente no honestas o dolosas, o con la intención de perjudicar al denunciado o a la empresa, podrán ser constitutivas de

actuación disciplinaria, sin perjuicio de las restantes acciones que en derecho pudiesen corresponder.

De apreciarse male fe en la actuación del protocolo la empresa adaptará las medidas disciplinarias correspondientes.

12. Interpretación seguimiento y evaluación

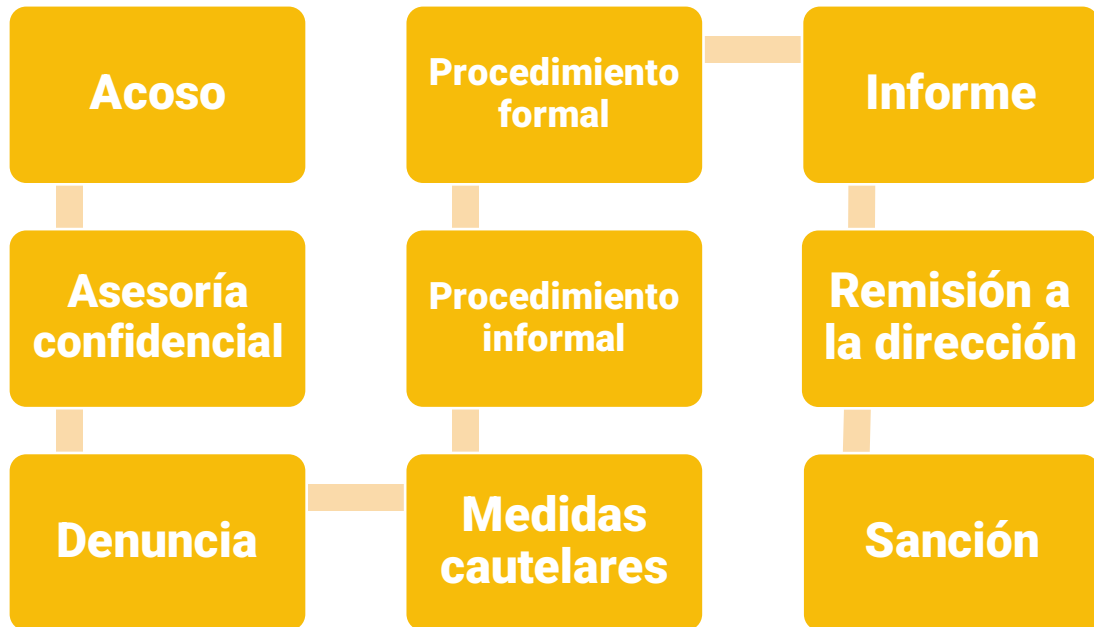
Si en aplicación del presente protocolo surgen dudas sobre su interpretación, la Comisión será el órgano competente para a su resolución, sin perjuicio de las competencias de los órganos judiciales y de la posibilidad de recurrir a los medios externos de resolución de conflictos.

Anualmente, se redactará un informe de los casos de acoso que se trataron en la empresa y del resultado de estos y tendrá por objeto realizar una valoración de la funcionalidad de este protocolo, con la finalidad de poder adaptarlo a las necesidades que surjan derivadas de su aplicación.

13. Entrada en vigor

El presente protocolo entrará en vigor al día siguiente de su firma y tendrá carácter indefinido, sin perjuicio de las modificaciones que sean necesarias como resultas de un seguimiento y evaluación de su aplicación, que serán debidamente acordadas.

ESQUEMA DEL PROCEDIMIENTO DE TRAMITACIÓN DE LAS DENUNCIAS



ANEXOS

ANEXO I: Modelo de compromiso de confidencialidad de las personas instructoras del proceso de tramitación y resolución de las denuncias por acoso.

Don/Doña, _____, con DNI: _____ habiendo sido designado por la comisión negociadora del plan de igualdad de **COESCO DEZA, S.L.** para intervenir en el procedimiento de recepción, tramitación, investigación y resolución de las denuncias por acoso en el ámbito laboral que pudieran producirse en su ámbito, se compromete a respetar la confidencialidad, privacidad, intimidad e imparcialidad de las partes a lo largo de las diferentes fases del proceso.

Por lo tanto, manifiesto mi compromiso a cumplir con las siguientes obligaciones:

- ✓ Garantizar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el procedimiento, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- ✓ Garantizar el tratamiento reservado y la más absoluta discreción en relación con la información sobre las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.
- ✓ Garantizar la más estricta confidencialidad y reserva sobre el contenido de la/s denuncia/s presentada/s, resuelta/s o en proceso de investigación de la/s que tenga conocimiento, así como velar por el cumplimiento de la prohibición de divulgar o transmitir cualquier tipo de información por parte del resto de las personas que intervengan en el procedimiento.

Asimismo, declaro que he sido informado por COESCO DEZA, S.L., de la responsabilidad disciplinaria en que podría incurrir por el incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas.

En _____ a _____ de _____ de _____

Firmado:

ANEXO II: Modelo de compromiso de confidencialidad de las personas asesoras y/o testigos en el proceso de tramitación y resolución de las denuncias por acoso.

Don/Doña, _____, con DNI: _____ participante en calidad de testigo o asesor/a en el procedimiento de investigación y resolución de las denuncias por acoso en el ámbito laboral de COESCO DEZA, S.L. se compromete a respetar la confidencialidad, privacidad, intimidad de este.

Por lo tanto, manifiesto mi compromiso a cumplir con las siguientes obligaciones:

- ✓ Garantizar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el procedimiento, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- ✓ Garantizar el tratamiento reservado y la más absoluta discreción en relación con la información sobre las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.
- ✓ Garantizar la más estricta confidencialidad y reserva sobre el contenido de la/s denuncia/s presentada/s, resuelta/s o en proceso de investigación de la/s que tenga conocimiento, así como velar por el cumplimiento de la prohibición de divulgar o transmitir cualquier tipo de información por parte del resto de las personas que intervengan en el procedimiento.

Asimismo, declaro que he sido informado por COESCO DEZA, S.L., de la responsabilidad disciplinaria en que podría incurrir por el incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas.

En _____ a _____ de _____ de _____

Firmado:

ANEXO III: Modelo de denuncia formal por acoso sexual o por razón de sexo.

A la atención de la comisión instructora del procedimiento de denuncia frente al acoso en la empresa COESCO DEZA, S.L.

I. Persona que informa de los hechos

<input type="checkbox"/> Persona que ha sufrido el acoso
<input type="checkbox"/> Otras (Especificar):

II. Datos de la presunta víctima de acoso

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

III. Datos de la presunta persona agresora

Nombre y apellidos:
Grupo/categoría profesional o puesto:
Centro de trabajo:

IV. Tipología de acoso denunciado

Acoso moral	
Acoso sexual	
Acoso por razón de sexo	
Acoso por identidad sexual, orientación sexual y expresión de género	
Sin identificar	

V. Descripción de los hechos

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

VI. Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

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

VII. Aceptación del procedimiento informal (no compatible con procedimientos relacionados con el acoso sexual):

SI	<input type="checkbox"/>
NO	<input type="checkbox"/>

Solicito Se tenga por presentada la queja o denuncia de acoso y se inicie el procedimiento previsto en el protocolo.

Localidad y fecha:

Firma de la persona interesada:

ANEXO IV: Listado no excluyente de conductas constitutivas de acoso contempladas en el presente protocolo.

ACOSO MORAL	
	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.
	Ignorar o intentar aislar a la persona
	Amenazas, gritos o insultos.

ACOSO SEXUAL	
CONDUCTAS DE CARÁCTER FÍSICO	Contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados, etc...) o acercamiento físico excesivo o innecesario.
	Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
	Tocar intencionadamente o "accidentalmente" los órganos sexuales.
CONDUCTAS DE CARÁCTER VERBAL	Bromas sexuales ofensivas y comentarios sobre la apariencia física o condición sexual de la trabajadora o el trabajador.
	Comentarios sexuales obscenos.
	Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales.
	Formas denigrantes u obscenas para dirigirse a las personas.
	Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas.
	Comunicaciones (llamadas telefónicas, correos electrónicos, etc...) de contenido sexual y carácter ofensivo.
	Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.
Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales.	

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, IDENTIDAD DE GÉNERO Y/O EXPRESIÓN SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL

	Invitaciones, peticiones o demandas de favores sexuales cuando estén relacionadas, directa o indirectamente, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o la conservación del puesto de trabajo.
	Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.
CONDUCTAS DE CARÁCTER NO VERBAL	Uso de imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo.
	Gestos obscenos, silbidos, gestos o miradas impúdicas.
	Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo de contenido sexual.

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	
	Bromas y comentarios sobre las personas que asumen tareas que tradicionalmente han sido desarrolladas por personas del otro sexo
	Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo o género.
	Utilización de humor sexista.
	Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de las mujeres
	Menospreciar el trabajo de las personas de manera injusta o sesgada en función de su sexo o género.
	Tratos vejatorios relacionados con el embarazo o la privación del ejercicio de derechos propios de la maternidad.

ACOSO POR IDENTIDAD SEXUAL, ORIENTACIÓN SEXUAL Y EXPRESIÓN DE GÉNERO	
	Insultar, vejar o humillar a una persona por su orientación sexual o su identidad o expresión de género.
	No reconocer la identidad de género y/o orientación sexual
	La imposición por parte de la empresa a la persona trans de la utilización de una vestimenta concreta no acorde con su identidad de género.
	El traslado de la persona a un puesto de trabajo distinto durante su proceso de transición a un puesto sin contacto con agentes externos (clientes, proveedores, etc) a la organización.

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, IDENTIDAD DE GÉNERO Y/O EXPRESIÓN SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL

Ignorar o aislar a la persona por su orientación sexual o su identidad o expresión de género.
Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas por su orientación sexual o su identidad o expresión de género.
Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de las hombres o mujeres lesbianas, gays, transexuales o bisexuales.
Menospreciar el trabajo de las personas por pertenecer al colectivo LGTBI.
Conductas discriminatorias por el hecho pertenecer al colectivo LGTBI.