

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, Y ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO Y/O EXPRESIÓN DE GÉNERO DE GRUPO DE EMPRESAS DEL PLAN DE IGUALDAD DE SANEAMIENTO

Según Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y para ello elaborarán planes de igualdad (artículo 45), siendo la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo una de las materias.

Esta Ley incluye entre los derechos laborales de los trabajadores y las trabajadoras, la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. En su artículo 48 establece medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo, entre las cuales *establece que las empresas deben promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo*. Estas medidas deberán negociarse con los representantes de las personas trabajadoras, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación y que son las definidas en el Plan de Igualdad.

En este proceso de aprobación del Plan de Igualdad, la empresa elabora y acuerda el siguiente protocolo.

La empresa y la Representación Sindical se comprometen a regular, por medio del presente protocolo, la problemática del acoso sexual o por razón de sexo en las relaciones laborales, estableciendo un método que se aplique a la prevención y rápida solución de las reclamaciones relativas al acoso sexual o por razón de sexo, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas constitucionales, laborales y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

La dirección de la empresa manifiesta su preocupación y compromiso en evitar resolver las posibles “conductas de acoso en el trabajo” y a tales efectos expresa su deseo de que todo el personal contratado sea tratado con dignidad, no permitiendo ni tolerando ningún tipo de conducta de acoso sexual y/o por razón de sexo.

Toda persona tiene derecho y obligación a ser tratada y tratar con dignidad y respeto, respectivamente. En virtud de ello, manifiesta su rechazo a todo tipo de conductas de acoso en el trabajo que supongan acoso sexual y por razón de sexo y asume que las actitudes y actos de

acoso sexual y por razón de sexo, suponen un atentado a la dignidad de las trabajadoras y trabajadores, por lo que no permitirá ni tolerará acoso sexual y por razón de sexo en ninguno de los centros de trabajo.

Todas las personas tendrán la responsabilidad de garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad y la igualdad de trato. El personal con responsabilidad en virtud de su cargo deberá tener especialmente encomendada la tarea de garantizar y prevenir que no se produzcan situaciones de ningún tipo de acoso dentro de su ámbito.

Todas las personas comprendidas dentro del ámbito de aplicación del presente Protocolo tienen derecho a utilizar este procedimiento con garantías de no ser objeto de intimidación ni de trato injusto, discriminatorio o desfavorable. Esta protección se extenderá a quienes intervengan en dicho procedimiento.

En caso de producirse, debe quedar garantizada la ayuda a la persona que lo sufra y evitar, con todos los medios posibles, que la situación se repita.

Asimismo, cualquier persona empleada que conozca la existencia de un presunto caso de acoso sexual y por razón de sexo deberá comunicarlo a la mayor brevedad posible a través de alguno de los cauces señalados en el presente Protocolo. Es preciso destacar que, tanto la tolerancia de las conductas de acoso, como el encubrimiento de las mismas, si fueran conocidas, pueden tener efectos disciplinarios de acuerdo con la normativa vigente.

La empresa, así como la Representación legal y sindical de las personas trabajadoras, declaran que el acoso sexual, por razón de sexo, no serán permitidos bajo ningún concepto. No deben ser ignorados y serán sancionados con la contundencia debida.

De la misma manera la empresa garantizará la igualdad del proceso en el caso de cualquier situación de acoso por motivo de orientación sexual, identidad y/ o expresión de género.

DEFINICIÓN Y CONCEPTOS.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, define en su artículo 7 tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo.

Se considera el ACOSO SEXUAL como *"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."*

En cuanto que **"acoso por razón de sexo"** se define como *"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."*

El acoso por orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género se define como cualquier comportamiento motivado por orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género de una persona que tenga la finalidad o provoque el efecto de atentar contra su dignidad o su integridad física o psíquica o de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto.

Se considerarán discriminatorios todos los acosos definidos en este apartado: acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

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.

El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas y recíprocas, en la medida que no son deseadas por la persona que es objeto de ellas. Un único episodio no deseado puede ser constitutivo de acoso sexual.

En cuanto al sujeto activo se considerará acoso cuando provenga de jefes, compañeros o compañeras, e incluso terceros relacionados con la víctima por causa del trabajo

En cuanto al sujeto pasivo, éste siempre quedará referido a cualquier trabajadora o trabajador, independientemente del nivel de este y de la naturaleza de la relación laboral. En el Convenio 190 de la OIT, en la Declaración relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, señala la diferenciación entre chantaje sexual y el ambiente laboral hostil, como dos formas bajo las cuales puede presentarse el acoso sexual. Estos conceptos aparecen también en la Recomendación de la Comisión, de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo y son recogidos por la Ley 3/2007.

Chantaje sexual. - El chantajista es una persona que condiciona de una manera directa o indirecta a la víctima, alguna decisión laboral (acceso al empleo, permanencia, mejora de condiciones laborales...) a la aceptación de la propuesta (chantaje) sexual.

Acoso ambiental. - Desarrolla un comportamiento de naturaleza sexual, de cualquier tipo, que tiene como consecuencia producir un contexto intimidatorio, hostil, ofensivo y humillante. El acosador puede ser de superior o igual categoría profesional que la víctima. Ejemplo: comentarios, bromas, chistes, calendarios y posters de contenido erótico o pornográfico...

Agresión sexual. - Se considera un delito y está tipificado en el Código Penal.

MANIFESTACIONES.

El acoso sexual puede manifestarse de diversas formas, entre las que cabe incluir:

- ✓ El contacto físico deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo e innecesario.
- ✓ Comentarios o gestos repetidos de carácter sexual
- ✓ Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de carácter sexual ofensivo. La persecución reiterada y ofensiva contra la integridad sexual.
- ✓ La exposición o exhibición de gráficos o imágenes de contenido sexualmente explícito, no consentidas y que afecten a la integridad e indemnidad sexual.
- ✓ Bromas o proposiciones sexualmente explícitas que afecten a la integridad e indemnidad sexual.
- ✓ Preguntas o insinuaciones acerca de la vida privada de la persona, que afecten a su integridad e indemnidad sexual.
- ✓ Peticiones de favores sexuales, incluidos los que asocien esos favores con la mejora de las condiciones de trabajo de la persona trabajadora o su estabilidad en el empleo.

Y a su vez el acoso por razón de sexo puede manifestarse por:

- ✓ Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación de un trabajador por razón de su sexo.
- ✓ Cualquier otra situación de discriminación sobrevenida por el sexo, como por ejemplo la situación de embarazo, lactancia, orientación sexual, identidad y expresión de género.

MEDIDAS PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.

Con el objetivo de prevenir, desalentar, evitar y sancionar los comportamientos de acoso sexual y por razón de sexo, y sin perjuicio de lo dispuesto en el propio Plan de Igualdad adoptará las siguientes medidas:

- Se publicará este protocolo en la empresa y en todos los medios de comunicación posibles, de forma que toda la plantilla lo conozcan y sepan la intervención a seguir ante los casos de acoso.
- Así mismo, se desarrollarán campañas de sensibilización, por medio de charlas, jornadas, folletos, material informativo y cualquier otro medio que se estime necesario, haciendo hincapié en la aclaración de los conceptos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Se dispondrá anualmente de datos desagregados por sexo, sobre intervenciones y casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo. Se darán traslado a la comisión de igualdad estos datos con el máximo de profesionalidad y se mantendrá, en todo momento, el anonimato de las víctimas.
- Se dará formación específica sobre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo a toda la plantilla y se iniciará esta formación por aquellos colectivos en los que por su organigrama o por antecedentes, son susceptibles de acoso y a las personas que van a dar apoyo a las víctimas.
- A fin de evitar situaciones de acoso se dará formación en políticas de género e igualdad entre hombres y mujeres.
- La empresa promoverá un entorno de respeto, corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todo el personal los valores de igualdad de trato, respeto a todas las personas y sus realidades, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.

La empresa mantendrá una actitud activa y proactiva a cuantas medidas sean necesarias para una convivencia en el trabajo óptima y positiva salvaguardando los derechos de las personas trabajadoras.

PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN INTERVENCIÓN ANTE EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.

Derechos y Obligaciones de la empresa.

La empresa tiene la responsabilidad de garantizar un ambiente que respete la dignidad de las personas trabajadoras y de aquellas atendidas en la Entidad por profesionales éticos y respetuosos.

- **Tratar a todas las personas** con respeto y educación, evitando cualquier comportamiento o actitud que puedan ser ofensivos, molestos o discriminatorios.
- **Garantizar el cumplimiento y el seguimiento** de las orientaciones y principios que establece el protocolo.
- **Observar los indicios de discriminación o acoso** sexual y por razón de sexo y facilitar vías de información acerca de estas situaciones.
- **Observar los indicios de discriminación o acoso** por motivo de orientación, identidad de género y/ o expresión de género y facilitar vías de información acerca de estas situaciones.
- **Facilitar el conocimiento y acceso** de protocolo y procedimiento de actuación ante situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.
- **Investigar todas las situaciones conocidas** conforme a lo establecido en el procedimiento Formal.
- **Responder adecuadamente** a cualquier persona que comunique una queja o denuncia, investigando y poniendo las medidas oportunas cuando corresponda, así como haciendo el seguimiento pertinente con posterioridad. Todo ello de manera confidencial informando de las vías y pasos que corresponden.
- Obligación por parte de las **personas responsables o mandos intermedios** **notificar** cualquier situación que consideren casos de posible acoso sexual o por razón de sexo que conozcan.

En el caso de que exista una situación de acoso sexual o por razón de sexo, por parte de personas usuarias o cualquier otra persona sin relación laboral con la empresa, es necesario que la empresa preserve el principio de integridad, seguridad y actuación en dicha materia en igualdad de condiciones para las personas trabajadoras.

Derechos y Obligaciones de la Representación Legal y Sindical de las personas trabajadoras

Sin perjuicio de las obligaciones y funciones que la Ley les atribuye en materia de prevención de Riesgos Laborales, Representación legal de las personas trabajadoras pueden ejercer las siguientes funciones:

- **Contribuir** a crear una mayor cultura y sensibilidad sobre el acoso sexual y por razón de sexo.
- **Colaborar** en la detección de situaciones de riesgo, participando en el seguimiento del protocolo.
- **Brindar apoyo** a las personas trabajadoras que puedan estar sufriendo esta situación, actuando como garantes de los procesos y compromisos establecidos.
- **Velar** por la inexistencia de represalias para las personas trabajadoras que se acojan o participen en actuaciones contra conductas de discriminación o acoso sexual y por razón de sexo, orientación, identidad de género y/ o expresión de género.
- **Ser informados/as** a través de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad del número de casos en los que se ha activado el protocolo y de las sanciones y medidas de apoyo puestas en marcha, preservando en todo caso el derecho a la intimidad y la LOPD.
- **Garantizar** la aplicación efectiva de las sanciones.

Derechos y Obligaciones de las personas trabajadoras

- Derecho a un **entorno de trabajo saludable** y a no ser discriminada o acosada sexualmente o por razón de sexo.
- Derecho a **ser escuchada y recibir una respuesta** ante la denuncia de acoso.
- Derecho a preservar su **derecho a la intimidad** y a que la denuncia se curse con confidencialidad.

- Derecho a **comunicar la situación de acoso** a su responsable (u otro de mayor nivel jerárquico) y/o a la Representación Legal de las personas trabajadoras, en el caso de que dicha situación sobrevenga de un responsable, podrá abrir directamente una diligencia en el Equipo de Atención.
- Derecho a **informar** sobre las situaciones de acoso que tenga conocimiento.
- Obligación de **tratar a los y las demás con respeto**.
- Obligación y responsabilidad de **cooperar en el proceso** de instrucción por una denuncia interna.

Derecho a la privacidad en el trato de sus datos personales: Todas las personas trabajadoras en aplicación de los artículos 6 y 9 del Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos), así como los artículos 6 y 9 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos.

GARANTÍAS

El procedimiento debe cumplir con las siguientes garantías:

- **Diligencia y celeridad:** El procedimiento será ágil y rápido, ofrecerá credibilidad, transparencia y equidad. La investigación y la resolución sobre los hechos reclamados o denunciados deben ser realizadas con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.
- **Respeto y protección a las personas:** La empresa adoptará las medidas pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la dignidad e intimidad de las personas afectadas, incluyendo a las personas presuntamente acosadas y acosadoras.

Las actuaciones o diligencias deben realizarse con la mayor discreción, prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo.

Las personas implicadas podrán hacerse acompañar por alguien de su confianza o a ser asistidas legalmente a lo largo de todo el proceso, así como a estar informadas de la evolución de la denuncia.

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

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

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

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

La utilización de este Protocolo no impide que cualquier persona comprendida en el ámbito de aplicación del mismo, pueda acudir en cualquier momento a la vía jurisdiccional o administrativa para ejercer su derecho a la tutela judicial efectiva.

Así, en cuanto se tenga conocimiento de la existencia de cualquier proceso judicial sobre el mismo asunto o de cualquier otro procedimiento administrativo, se suspenderá la aplicación del presente Protocolo, sin perjuicio de las medidas cautelares que puedan establecerse por parte de la dirección de RRHH, de la que será informada el equipo de atención.

EQUIPO DE ATENCIÓN AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Dada la especificidad del acoso, así como la necesidad de confidencialidad y sigilo, se creará un Equipo de Atención al Acoso Sexual y por Razón de sexo que estará compuesto por personas formadas en materia de acoso sexual y por razón de género o se les forme de no tener esta formación y que serán designadas de común acuerdo entre la Empresa y la Representación Sindical.

El Equipo estará formado por dos personas técnicas de Recursos humanos y otras dos de la representación legal de las personas trabajadoras. La persona designada por la empresa será la persona impulsora del procedimiento, debiendo la misma activar y tramitar las actuaciones correspondientes, si bien deberá estar coordinada con la persona designada por la parte sindical, que participará conforme estime necesario en el proceso de instrucción.

Este equipo tendrá las funciones de:

- a) Recibir todas las denuncias por acoso sexual o razón de sexo.
- b) Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo, para lo que dispondrá por parte de la empresa de los medios necesarios y tendrá acceso a toda la información y documentación que pudiera tener relación con el caso. Podrá acceder previa autorización a las dependencias del centro de trabajo en el que se haya requerido realizar una investigación, debiendo toda la plantilla prestar la debida colaboración que se le requiera.
- c) Recomendar y gestionar ante el Departamento de Recursos Humanos las medidas cautelares que estime convenientes.
- d) Elaborar un informe de conclusiones sobre el supuesto de acoso investigado, que incluirá los antecedentes, actuaciones practicadas, medios de prueba del caso, hechos, circunstancias agravantes o atenuantes, valoración y conclusiones y propondrá, si es necesario, a la apertura de expediente disciplinario contra la persona denunciada, así como cuantas propuestas y recomendaciones estime oportunas.

En su caso el informe recogerá las discrepancias que puedan existir por cualquiera de los miembros en el seno del Equipo de Atención, debiendo las mismas quedar fundamentadas en el mismo.

- e) Supervisar el efectivo cumplimiento de las sanciones impuestas como consecuencia de casos de acoso sexual y por razón de sexo.
- f) Velar por las garantías comprendidas en este Protocolo.
- g) Cualesquiera otra que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo contemplado en el presente Protocolo

En el caso de recomendar la apertura de expediente disciplinario, este Equipo de Atención trasladará al instructor o instructora designada por la empresa toda la información y documentación del mismo, finalizando la función investigadora.

En caso de que las personas designadas por la Parte Social pierdan su condición de representante legal o sindical de las personas trabajadoras, y/o se desvincule de la Compañía, su sustitución será elegida en el plazo de 1 mes, desde que se produzca cualquiera de las circunstancias relacionadas y en un plazo máximo de 2 meses desde la referida sustitución y comunicación de la mismas a la empresa recibirá la formación apropiada en materia de acoso sexual y por razón de sexo. La falta de nombramiento no podrá perjudicar la instrucción, que deberá realizarse en cualquiera de los casos por el Equipo de Atención.

Se podrán consultar personas especialistas o expertas en la materia, siempre que la investigación lo requiera por su complejidad. El Equipo de investigación evitará en la medida de lo posible, y siempre que no bloquee la labor de investigación, facilitar a las figuras complementarias todos aquellos datos personales identificativos o no esenciales para el desarrollo de su labor.

PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

1.- Fase de denuncia y procedimiento abreviado.

La presentación de la reclamación, queja o denuncia puede realizarse, siempre con consentimiento fehaciente de la víctima, por parte de:

- Toda persona incluida en el ámbito de aplicación del presente Protocolo, que se considere víctima de acoso sexual, por razón de sexo.
- La representación legal de las personas trabajadoras.
- Cualquiera otra persona de la empresa que tenga conocimiento de la existencia de una conducta de acoso sexual o por razón de sexo.

La denuncia se realizará por escrito, conforme al modelo establecido de denuncia a los efectos y o el formulario web. Esta denuncia se remitirá debidamente cumplimentada al Canal Ético de la compañía a través de la página <https://www.urbaser.com/canal-etico/> o a través del correo físico a la atención del Canal interno sito en el Camino de las Hormigueras 171, 28031 Madrid.

Las denuncias serán recepcionadas por la persona encargada del Canal Ético. En el plazo de 2 días hábiles, la persona encargada de gestionar el Canal Ético deberá acusar recibo de la recepción de esta, a efectos de dejar constancia de su recibo y tramitación.

Una vez remitido el acuse de recibo anteriormente referido, la persona encargada del canal interno deberá dar traslado de la denuncia en el mismo plazo de 2 días hábiles al Equipo de Atención, el cual deberá conformarse en el siguiente día hábil de la recepción de la denuncia

Procedimiento abreviado:

Su objetivo es resolver el problema de una forma ágil a través de una investigación preliminar, en las ocasiones en que el hecho de manifestar a la persona denunciada las consecuencias ofensivas e intimidatorias que se generan de su comportamiento, sea suficiente para que se solucione el problema.

Una vez iniciado el procedimiento, las personas del Equipo de Atención se encargarán de entrevistarse, por separado y por cualquier medio, con la persona denunciante y denunciada o cualquier otra persona que estime necesaria.

A la vista del resultado de las reuniones mantenidas, la parte instructora elevará su dictamen a la Dirección de RRHH, lo que no podrá prolongarse en más de 5 días, que deberá pronunciarse al respecto. En este procedimiento abreviado y tras el pronunciamiento anterior, para que pueda validarse este procedimiento y el fin del expediente la persona denunciante deberá expresar

formalmente su conformidad.

En el supuesto de que la situación no se pueda solucionar manifestando a la persona denunciada la necesidad de modificar su comportamiento o cuando la gravedad de los hechos así lo indique o cuando la persona denunciante muestre su disconformidad se dará paso a la fase de investigación.

Cuando la queja no responda a ninguna situación de acoso sexual o por razón de sexo, tal y como éste ha sido definido, el Equipo de Atención comunicará a la Dirección de Recursos Humanos este hecho y lo comunicará a la parte denunciante, motivando suficientemente su decisión, dando por finalizado el procedimiento, y trasladándolo, en caso de ser necesario, al equipo de investigación pertinente en caso de tratarse de otro tipo de acoso.

En cambio, cuando la queja denuncie un acoso se procederá seguir una fase de investigación.

2.- Fase de investigación

Todo el proceso deberá desarrollarse con la máxima rapidez, confidencialidad y sigilo de los componentes del Equipo de atención.

El expediente de investigación estará encaminado a comprobar y/o averiguar los hechos y no durará más de 30 días naturales desde la recepción de la denuncia, salvo que la investigación de los hechos obligue a alargar el plazo por un tiempo imprescindible y siempre que dicha circunstancia quede justificada.

Procedimiento:

Según la gravedad de los hechos y en atención a las circunstancias concurrentes, el Equipo de Atención podrá solicitar a la Dirección de Recursos humanos la adopción de medidas cautelares, debiendo motivar debidamente las causas

Recomendación que podrá ser llevada a cabo en cualquier momento del proceso, y cuando las consideren necesarias para proteger a las partes involucradas.

A título ilustrativo, que no limitativo, se enumeran algunas medidas cautelares que se podrán llevar a cabo, sin perjuicio de todas aquellas que pudiesen resultar útiles y no se encuentren en el presente listado:

- Separación efectiva entre la persona denunciante, o sujeto pasivo del presunto acoso, y denunciada durante el proceso de investigación:
- Dicha separación podrá practicarse de las siguientes formas:

- Suspensión de empleo, que no de sueldo, durante el tiempo necesario para cualquiera de las partes.

- Cambio de centro, o de turno u horario dentro del mismo centro de trabajo, garantizando que las partes implicadas no compartan el mismo espacio en mismo día u horario.

- Si fuese la persona denunciante la que tuviese que realizar dicho cambio, deberá ser elegido por la misma para que no suponga un agravio en sus condiciones de trabajo.

Durante la instrucción se dará trámite de audiencia a todas las personas afectadas y a los testigos practicándose cuantas diligencias se estimen necesarias. La intervención de los testigos tendrá un carácter estrictamente confidencial. Dicho trámite de audiencia incluirá, como mínimo, una entrevista privada por cualquier medio con la denunciante y otra independiente con el denunciado en la que pueda defenderse de las acusaciones que contra él se hayan vertido. En la misma podrá disponer de compañía si así lo requiere.

Una vez iniciada la investigación, si la víctima así lo desea, solo tratará con la persona del Equipo de Atención elegida como impulsora y solo declarará una vez, salvo que resultase imprescindible para la resolución del caso, garantizando su confidencialidad y la agilidad en el trámite.

Durante todo el proceso la víctima podrá ser asistida por la representación legal y/o sindical, independientemente de las que componen el Equipo de Atención.

En todo momento se respetará la decisión que sobre la situación decida la persona acosada.

En aplicación de los criterios establecidos por el artículo 13 en relación con el 12 de la LOIEMNH 3/2007 y sin perjuicio de lo establecido en las leyes procesales respecto de los procesos judiciales relativos a la defensa de la igualdad entre hombres y mujeres, en los procedimientos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias por razón de sexo, corresponderá a la persona demandada probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad, salvo en aquellos casos en los que el procedimiento pueda dar lugar a la exigencia de responsabilidad disciplinaria. A la parte reclamante le corresponde, previamente, aportar los indicios necesarios de acoso desencadenantes de la inversión de la carga probatoria.

3.- Finalización del proceso

Finalizada la instrucción, el Equipo de Atención, emitirá el informe en el cual se dejará constancia de los antecedentes, actuaciones practicadas y medios de prueba del caso, hechos, sus posibles agravantes o atenuantes, valoración y conclusiones y propondrá, si es necesario, a la apertura de expediente disciplinario contra la persona denunciada, así como cuantas propuestas y recomendaciones estime oportunas y las discrepancias fundamentadas que puedan existir en el Equipo de Atención. Este Informe será remitido a la Dirección de RRHH, que emitirá la resolución final correspondiente. Se dará traslado tanto a la denunciante como al denunciado de la resolución final, en la que se confirmará en su caso si han quedado constatados los hechos denunciados y si los mismos constituyen acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.

Corresponderá a su vez a la Dirección de RR. HH la imposición de las medidas disciplinarias propuestas por el informe del Equipo de Atención así como la implementación en su caso de las recomendaciones y propuestas realizadas por el mismo.

La dirección de Recursos Humanos coordinará el seguimiento a efectos de verificar la corrección de las circunstancias que hubieran contribuido o dado lugar en el pasado a tales situaciones de acoso.

Se prohíbe expresamente cualquier represalia contra las personas que efectúen una denuncia, atestigüen, colaboren o participen en las investigaciones que se lleven a cabo, y contra aquellas personas que se opongan a cualquier situación de acoso frente a sí mismo o frente a terceros.

No obstante a lo anterior, si de la investigación realizada se pusiera en evidencia que la persona denunciante del acoso ha actuado con acreditada falta de buena fe o con ánimo de dañar, la empresa podrá adoptar las medidas previstas para los supuestos de transgresión de la buena fe contractual en el Estatuto de los Trabajadores.

Medidas de Apoyo de la empresa

Desde el Equipo de Atención se recomendará las medidas de apoyo a la víctima que se consideren necesarias.

Entre otras:

- Acompañamiento y asesoramiento por parte de la RLT y de la Dirección de la Entidad en la denuncia policial y/o judicial.

- Se garantizará la inexistencia de ningún tipo de represalia para la persona víctima de acoso con motivo del inicio y sustentación del procedimiento.

- Se garantizará en aquellos expedientes en el que en su informe final se determine expresamente que ha existido una situación de acoso sexual o por razón de sexo, género, orientación, identidad y/ o expresión de género, la atención, asesoramiento y actuación jurídica que suponga no dejar en indefensión, desprotección o soledad a las víctimas.

RESUMEN PLAZOS DEL PROCEDIMIENTO.

- Presentación de denuncia.

- 2 días hábiles para acusar recibo por parte de la Compañía al denunciante.

- 2 días hábiles desde la remisión de acuse de recibo al denunciante para que la persona encargada del canal interno de traslado de la denuncia interpuesta al Equipo de Atención.

- 1 día hábil desde la recepción de la denuncia por parte de los miembros del Equipo de Atención para que estos se constituyan adecuadamente.

- Una vez constituido el Equipo de Atención, 5 días hábiles para llevar a cabo el procedimiento abreviado y la investigación preliminar.

- Plazo máximo de 30 días naturales desde la recepción de la denuncia para llevar a cabo, por parte del Equipo de Atención, la fase de instrucción y proceder a la resolución final.

Disposición Adicional. - En el presente Protocolo para la prevención, detección y actuación ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón por razón de sexo, deben verse equiparados en todos sus términos y medidas los casos de acoso por orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género