

Protocolo para la Prevención y Actuación frente al Acoso Sexual, Acoso por Razón de Sexo y/o por Razón de Orientación e Identidad Sexual, Expresión de Género o Características Sexuales



En Almonaster la Real a 16 de octubre de 2023.

La empresa EPOS – Empresa Portuguesa de Obras Subterráneas, S.A Sucursal en España con el CIF: W0108141-C y con el CNAE. 4399 con la dirección Calle Caleruega, nº76, 1ª planta, oficina 1(en adelante EPOS)

Se reúnen las personas integrantes de la Comisión Negociadora:

Por la Parte de la Empresa:

- Elisabet García Antón;
- João Carlos dos Santos Correia Rala;
- Víctor Ángel Contreras del Castillo.

Por la Parte de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras:

- David Pernil García;
- Inmaculada Concepción Ruiz Rubio;
- Francisco Cruz Hidalgo.

Acuerdan:

La entrada en vigor desde hoy, 17 de octubre de 2023, del presente **«Protocolo para la Prevención y Actuación frente al Acoso Sexual, Acoso por Razón de Sexo y/o por Razón de Orientación e Identidad Sexual, Expresión de Género o Características Sexuales»** en el trabajo y el establecimiento de un procedimiento especial para el tratamiento de los casos que puedan producirse en la empresa.

Firmas



EPOS – Empresa Portuguesa de Obras Subterráneas, S.A - Sucursal en España

Calle Caleruega, nº76, 1ª planta, oficina 1

<https://www.epos.pt/es/>

Ficha Técnica:

Protocolo para la Prevención y Actuación frente al Acoso Sexual, Acoso por Razón de Sexo y/o por Razón de Orientación e Identidad Sexual, Expresión de Género o Características Sexuales de **EPOS S.A.**

Texto: Consultora externa de Gaudia según el Instituto de las Mujeres y la Subdirección General para el Emprendimiento, la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva.

Supervisado por: José António Paraíso Vivas.

Aprobado por: Comisión negociadora de **EPOS S.A**

Este documento tiene como objetivo describir el Protocolo para la Prevención y Actuación frente al Acoso Sexual, Acoso por Razón de Sexo y/o por Razón de Orientación e Identidad Sexual, Expresión de Género o Características Sexuales de **EPOS S.A.** La información recogida en el mismo contempla las directrices generales del Ministerio de Igualdad y las Legislaciones vigentes en materia de Derechos Fundamentales y Laborales.

Referido contenido con lenguaje igualitario tiene fines de aplicación de medidas contempladas por las normativas vigentes en materia de Prevención de Acoso Sexual, Acoso por Razón de Sexo y/o por Razón de Orientación e Identidad Sexual, Expresión de Género o Características Sexuales de **EPOS S.A** declarando su tolerancia cero a cualquier conducta constitutiva de Acoso Sexual, Acoso por Razón de Sexo y/o por Razón de Orientación e Identidad Sexual, Expresión de Género o Características Sexuales.

Por políticas de gestión eficiente y bajo impacto medioambiental estará disponible en formato digital para su consulta. Se denunciará a las autoridades pertinentes el uso de un fragmento o parte de este documento sin la previa comunicación y autorización de **EPOS S.A.**

ÍNDICE

1. Compromiso de EPOS en la Gestión del Acoso Sexual, Acoso por Razón de Sexo y/o por Razón de Orientación e Identidad Sexual, Expresión de Género o Características Sexuales.....	6
1.1. Declaración de Principios: Tolerancia Cero ante Conductas Constitutivas de Acoso Sexual, Acoso por Razón de Sexo y/o por Razón de Orientación e Identidad Sexual, Expresión de Género o Características Sexuales	6
1.2. Ámbito de Aplicación	8
2. Normativa Aplicable y Definiciones.....	9
3. Características y Etapas del Protocolo de Prevención y Actuación frente al Acoso Sexual, Acoso por Razón de Sexo y/o por Razón de Orientación e Identidad Sexual, Expresión de Género o Características Sexuales	12
3.1. La Tutela Preventiva frente el Acoso	13
3.1.1. Declaración de Principios: Tolerancia Cero ante Conductas Constitutivas de Acoso Sexual, Acoso por Razón de Sexo y/o por Razón de Orientación e Identidad Sexual, Expresión de Género o Características Sexuales.....	13
3.1.2. Concepto y Conductas Constitutivas de Acoso Sexual, Acoso por Razón de Sexo y/o por Razón de Orientación e Identidad Sexual, Expresión de Género o Características Sexuales	14
3.1.2.1. Definición y Conductas Constitutivas de Acoso Sexual.....	14
3.1.2.2. Definición y Conductas Constitutivas de Acoso por Razón de Sexo	16
3.1.2.3. Definición y Conductas Constitutivas de Acoso por Razón de Orientación e Identidad Sexual, Expresión de Género o Características Sexuales	18
3.2. Procedimiento de Actuación y de Garantía	20
3.2.1. Determinación de la Comisión Instructora para los casos de Acoso	20
3.2.2. El Inicio del Procedimiento: la Queja o Denuncia	22
3.2.3. La Fase Preliminar o Procedimiento Informal.....	23
3.2.4. El Expediente Informativo o Fase Formal.....	23
3.2.5. La Resolución del Expediente de Acoso.....	25
3.2.6. Seguimiento	26
4. Duración, Obligatoriedad de Cumplimiento y Entrada en Vigor.....	26
5. Tipificación de Faltas y Sanciones.....	27
6. Política de Divulgación.....	28

7. Sensibilización, Información y Formación	29
8. Evaluación y Seguimiento	30
9. Información a las Víctimas	31
10. Principios que Rigen el Protocolo	32
11. Modelo de Queja o Denuncia en EPOS	33
12. Modelo de Acta creación Comisión instructora de EPOS	35
13. Modelo de Compromiso de Confidencialidad de la Comisión Instructora	39



1. Compromiso de EPOS en la Gestión del Acoso Sexual, Acoso por Razón de Sexo y/o por Razón de Orientación e Identidad Sexual, Expresión de Género o Características Sexuales.

1.1. Declaración de Principios: Tolerancia Cero ante Conductas Constitutivas de Acoso Sexual, Acoso por Razón de Sexo y/o por Razón de Orientación e Identidad Sexual, Expresión de Género o Características Sexuales

Con el presente protocolo, **Empresa Portuguesa de Obras Subterráneas S.A Sucursal en España** (en adelante **EPOS**) manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de Acoso Sexual, Acoso por Razón De Sexo y/o por Razón de Orientación e Identidad Sexual, Expresión de Género o Características Sexuales.

Al adoptar este protocolo, **EPOS** quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente al Acoso Sexual, Acoso por Razón de Sexo y/o por Razón de Orientación e Identidad Sexual, Expresión de Género o Características Sexuales en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en su organización, sea personal propio o procedente de otras empresas, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquéllas que realizan voluntariado.

Asimismo, **EPOS** asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a las empresas a las que desplace su propio personal, así como a las empresas de las que procede el personal que trabaja en **EPOS**. Así, la obligación de observar lo dispuesto en este protocolo se hará constar en los contratos suscritos con otras empresas.

Cuando la presunta persona acosadora quedara fuera del poder dirección de la empresa y, por lo tanto, **EPOS** no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la empresa competente al objeto de que adopte las medidas oportunas y, en su caso, sancione a la persona responsable, advirtiéndole que, de no hacerlo, la relación mercantil que une a ambas empresas podrá extinguirse.

El protocolo se aplica a las situaciones de Acoso Sexual, Acoso por Razón De Sexo y/o por Razón de Orientación e Identidad Sexual, Expresión de Género o Características Sexuales 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 se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios.
- c) En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo.
- d) 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).
- e) En el alojamiento proporcionado por la persona empleadora.
- f) En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

g) En teletrabajo y entornos remotos y/o digitales en el marco de las relaciones laborales.

Este protocolo da cumplimiento a cuanto exigen los artículos 7 (*Acoso sexual y acoso por razón de sexo*), 46 (*Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas*) y 48 (*Medidas específicas para prevenir la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo*) de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres sobre el acoso sexual y por razón de sexo en la empresa. En lo establecido por el Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, *Artículo 14 Derecho a la protección frente a los riesgos laborales* de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, *Artículo 184* del Código Penal, *Artículo 5 Ámbitos de la violencia machista* de la Ley 5/2008, del 24 de abril del derecho a las mujeres a erradicar la violencia machista, *Artículo 4. Igualdad de trato y de oportunidades y no discriminación* de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, el *Artículo 54 Despido Disciplinario* del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de las Personas Trabajadoras y el *Artículo 12. Prevención y sensibilización en el ámbito laboral* de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de Garantía Integral de la Libertad Sexual. En los *Artículos: 15. Igualdad y no discriminación LGTBI en las empresas, Artículo 66. Reglas relativas a la carga de la prueba y Artículo 79. Infracciones* de 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..

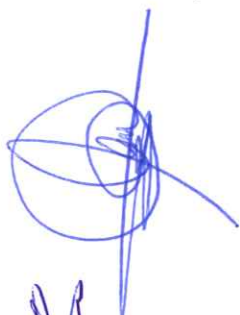
En efecto, **EPOS** al comprometerse con las medidas que conforman este protocolo, manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención del acoso – sensibilización e información de comportamientos no tolerados por la empresa-, como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las quejas y denuncias que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.


1.2. Ámbito de Aplicación

El protocolo para la erradicación del acoso resulta de aplicación a toda la plantilla de **EPOS**, independientemente del número de centros de trabajo, de la categoría profesional de las personas trabajadoras, de la forma y lugar de prestación de servicios y de la forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y personas con contratos de puesta a disposición.


También resulta de aplicación a las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquéllas que realizan voluntariado.

El protocolo aplica a las situaciones de Acoso Sexual, Acoso por Razón de Sexo y/o por Razón de Orientación e Identidad Sexual, Expresión de Género o Características Sexuales 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 se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios.
 - c) En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo.
 - d) 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).
 - e) En el alojamiento proporcionado por la persona empleadora.
 - f) En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.
 - g) En teletrabajo y entornos remotos y/o digitales en el marco de las relaciones laborales.




A la vista de que la empresa firmante del Protocolo tiene la obligación de garantizar la seguridad y salud laboral de toda persona que preste servicios en los lugares de trabajo a las que alcanza el poder de dirección, debe asegurar, por todos los medios a su alcance, la existencia de ambientes de trabajo exentos de riesgos para la salud. En consecuencia, el Protocolo se aplicará a toda persona que preste servicios en dichas empresas, incluido el personal directivo, el personal afecto a contrataciones o subcontratas y/o puesto a disposición por las ETTs y personas trabajadoras autónomas relacionadas con la empresa.



Para ello, la empresa **EPOS**, en aplicación de las normas sobre coordinación de actividades empresariales contenida en el art. 24 Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), informará a todo el personal presente en su(s) centro(s) de trabajo –sea personal propio o procedente de otras empresas–, a las empresas de las que proceden, así como a las empresas a las que desplazan su propio personal sobre la política existente de tolerancia cero hacia la violencia en el trabajo y, específicamente, hacia el acoso sexual y acoso por razón de sexo, y sobre la existencia del protocolo de actuación.



También, recabará de dicha empresa, en primer lugar, el compromiso de informar a su propio personal sobre dicha política y sobre la existencia de ese protocolo de actuación, bajo cuyo ámbito de aplicación se encuentran; y, en segundo lugar, la información sobre la existencia o no en dichas empresas de un protocolo propio de actuación frente al Acoso Sexual, Acoso por Razón de Sexo y/o por Razón de Orientación e Identidad Sexual, Expresión de Género o Características Sexuales, que pueda aplicarse cuando el sujeto activo del acoso pertenece a alguna de esas empresas, así como el compromiso de que, dado el caso, aplicarán el protocolo.



Asimismo, la empresa asume la obligación de dar a conocer al personal en formación u otros en similares circunstancias, a la clientela y a las entidades suministradoras la política de la empresa para combatir el Acoso Sexual, Acoso por Razón de Sexo y/o por Razón de Orientación e Identidad Sexual, Expresión de Género o Características Sexuales y, en particular, la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto.

En la medida en que la empresa que adopte el protocolo no tenga en un supuesto determinado capacidad de aplicar el mismo en su totalidad debido a que el sujeto activo del presunto acoso queda fuera de su poder de Dirección, aquella se deberá dirigir a la empresa competente al objeto de que de cauce a la reclamación presentada y, en su caso, sancione a la persona responsable, con advertencia de que, de no hacerlo, la relación mercantil que une a ambas empresas podrá extinguirse.

2. Normativa Aplicable y Definiciones

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI), establece:

- Que tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo son actos o conductas discriminatorias (*art. 7. Acoso sexual y acoso por razón de sexo, apartado 3*);
- Que los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en cuyo diagnóstico previo y negociado se contendrá, al menos, la prevención del acoso sexual y por razón de sexo (*art. 46 concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas, apartado 2*).
- Que las empresas están obligadas a “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”;

Que “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” (*art. 48. Medidas específicas para prevenir la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, apartado 1*);

- Y que la representación de las personas trabajadoras debe contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo (*art. 48. Medidas específicas para prevenir la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, apartado 2*):
 - Mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo
 - E informando a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

De lo indicado en el *Artículo 14 Derecho a la protección frente a los riesgos laborales* de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales que indica que tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo son riesgos laborales, de carácter psicosocial, que pueden afectar a la seguridad y salud de quienes los padecen. En ese sentido, las empresas están obligadas a adoptar cuantas medidas sean necesarias para proteger la seguridad y salud en el trabajo de su plantilla.

Además, son formas de discriminación que atentan contra el principio de igualdad y constituyen un delito tipificado en el *Artículo 184 del Código Penal*.

En cuanto a este tipo de violencia en el ámbito laboral, La *Ley 5/2008, del 24 de abril del derecho a las mujeres a erradicar la violencia machista*, establece en su *Artículo 5* lo siguiente:

“Violencia en el ámbito laboral: consiste en la violencia física, sexual o psicológica que puede producirse en el centro de trabajo y durante la jornada laboral, o fuera del centro de trabajo y del horario laboral si tiene relación con el trabajo, y que puede adoptar dos tipologías:

a) **Acoso por razón de sexo:** lo constituye un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona en ocasión del acceso al trabajo remunerado, la promoción en el puesto de trabajo, el empleo o la formación, que tenga como propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de las mujeres y crearles un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

b) **Acoso sexual:** lo constituye cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual que tenga como objetivo o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una mujer o crearle un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto.”

De lo establecido en el *Artículo 54 Despido Disciplinario* del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de las Personas Trabajadoras sobre las personas trabajadoras que llevan a cabo el acoso sexual o el acoso por razón de sexo, conviene recordar que ambos tipos de acosos constituyen incumplimientos contractuales que pueden dar lugar, incluso, al despido disciplinario de quien los comete.

En el *Artículo 4. Igualdad de trato y de oportunidades y no discriminación* de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia indica que *las empresas deberán tener en cuenta las particularidades del trabajo a distancia, especialmente del teletrabajo, en la configuración y aplicación de medidas contra el acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por causa discriminatoria y acoso laboral.*

Según el *Artículo 12. Prevención y sensibilización en el ámbito laboral* del Título II *Prevención y Detección* de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de Garantía Integral de la Libertad Sexual,

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, en los términos previstos en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, incluidos los cometidos en el ámbito digital.*

Asimismo, deberán 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.

2. *Las empresas podrán establecer medidas que 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, protocolos de actuación o acciones de formación.*

De las medidas adoptadas, de acuerdo con lo dispuesto en el párrafo anterior, podrá beneficiarse la plantilla total de la empresa cualquiera que sea la forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y con contratos en prácticas. También podrán beneficiarse las becarias y el voluntariado. Asimismo, podrán beneficiarse de las anteriores medidas aquellas personas que presten sus servicios a través de contratos de puesta a disposición.

Las empresas promoverán la sensibilización y ofrecerán formación para la protección integral contra las violencias sexuales a todo el personal a su servicio.

Las empresas deberán 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.

(...)

En 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 en sus los **Artículos: Artículo 15. Igualdad y no discriminación LGTBI en las empresas, Artículo 66. Reglas relativas a la carga de la prueba medidas (relativas a las personas trans, especialmente mujeres trans) y Artículo 79 Infracciones. Antes de detallar referidos Artículos, se extractan definiciones relacionados con este Protocolo presentes en el Artículo 3. Definiciones:**

h) Orientación sexual: Atracción física, sexual o afectiva hacia una persona.

La orientación sexual puede ser heterosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas de distinto sexo; homosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas del mismo sexo; o bisexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva hacia personas de diferentes sexos, no necesariamente al mismo tiempo, de la misma manera, en el mismo grado ni con la misma intensidad.

Las personas homosexuales pueden ser gais, si son hombres, o lesbianas, si son mujeres

i) Identidad sexual: Vivencia interna e individual del sexo tal y como cada persona la siente y autodefine, pudiendo o no corresponder con el sexo asignado al nacer.

j) Expresión de género: Manifestación que cada persona hace de su identidad sexual.

k) Persona trans: Persona cuya identidad sexual no se corresponde con el sexo asignado al nacer.

Artículo 15. Igualdad y no discriminación LGTBI en las empresas.

1. Las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras deberán contar, en el plazo de doce meses a partir de la entrada en vigor de la presente ley, con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI. Para ello, las medidas serán pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras. El contenido y alcance de esas medidas se desarrollarán reglamentariamente.

2. A través del Consejo de Participación de las personas LGTBI se recopilarán y difundirán las buenas prácticas realizadas por las empresas en materia de inclusión de colectivos LGTBI y de promoción y garantía de igualdad y no discriminación por razón de las causas contenidas en esta ley

Artículo 66. Reglas relativas a la carga de la prueba.

1. De acuerdo con lo previsto en las leyes procesales y reguladoras de los procedimientos administrativos, cuando la parte actora o la persona interesada alegue discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales y aporte indicios fundados sobre su existencia, corresponderá a la parte demandada o a quien se impute la situación discriminatoria la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

2. A los efectos de lo dispuesto en el apartado anterior, el órgano judicial o administrativo, de oficio o a solicitud de la persona interesada, podrá recabar informe de los organismos públicos competentes en materia de igualdad y no discriminación por razón de las causas previstas en esta ley.

Artículo 79. Infracciones

4. Son infracciones administrativas muy graves:

a) El acoso discriminatorio, cuando no constituya infracción penal, por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

b) Las represalias, entendidas como el trato adverso que reciba una persona como consecuencia de haber presentado una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, destinado a impedir su discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad.

c) La negativa a atender o asistir a quienes hayan sufrido cualquier tipo de discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, por quien, por su condición o puesto, tenga obligación de atender a la víctima, cuando no constituya infracción penal.

En la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, en su Artículo 8.13bis. Infracciones muy graves indica que,

El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales y el acoso por razón de sexo, cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario, este no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo.

3. Características y Etapas del Protocolo de Prevención y Actuación frente al Acoso Sexual, Acoso por Razón de Sexo y/o por Razón de Orientación e Identidad Sexual, Expresión de Género o Características Sexuales

Con la finalidad de dar cumplimiento al compromiso con el que se inicia este protocolo y en los términos expuestos hasta el momento, la empresa EPOS implanta un procedimiento de prevención y actuación frente al Acoso Sexual, Acoso por Razón de Sexo y/o por Razón de Orientación e Identidad Sexual, Expresión de Género o Características Sexuales, que ha sido negociado y acordado por la **Comisión Negociadora del Plan de Igualdad**, con la intención de establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo. Para ello, este protocolo aúna tres tipos de medidas establecidos en el apartado 7 del Anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre:

1. Medidas preventivas, con declaración de principios, definición del acoso sexual y acoso por razón de sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de estos tipos de acoso.
2. Medidas proactivas o procedimentales de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
3. Identificación de medidas reactivas frente al acoso y en su caso, el régimen disciplinario.

3.1. La Tutela Preventiva frente el Acoso

3.1.1. Declaración de Principios: Tolerancia Cero ante Conductas Constitutivas de Acoso Sexual, Acoso por Razón de Sexo y/o por Razón de Orientación e Identidad Sexual, Expresión de Género o Características Sexuales

EPOS formaliza la siguiente declaración de principios, en el sentido de subrayar cómo deben ser las relaciones entre el personal de empresa y las conductas que no resultan tolerables en la organización.

El presente protocolo de acoso resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de Acoso Sexual, Acoso por Razón de Sexo y/o por Razón de Orientación e Identidad Sexual, Expresión de Género o Características Sexuales que pueda manifestarse en **EPOS**.

EPOS, al implantar este procedimiento, asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de Acoso Sexual, Acoso por Razón de Sexo y/o por Razón de Orientación e Identidad Sexual, Expresión de Género o Características Sexuales en su organización.

El acoso es, por definición, un acto pluriofensivo que afecta a varios intereses jurídicos entre los que destaca la dignidad de la persona trabajadora como positivización del derecho a la vida y a la integridad física, psíquica y moral. La afectación a la dignidad, con todo, no impide que un acto de estas características pueda generar igualmente un daño a otros intereses jurídicos distintos tales como la igualdad y la prohibición de discriminación, el honor, la propia imagen, la intimidad, la salud etc. pero aun y con ello será siempre por definición contrario a la dignidad. El Acoso Sexual, Acoso por Razón de Sexo y/o por Razón de Orientación e Identidad Sexual, Expresión de Género o Características Sexuales genera siempre una afectación a la dignidad de quien lo sufre y es constitutivo de discriminación por razón de sexo.

En el ámbito de **EPOS** no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de Acoso Sexual, Acoso por Razón de Sexo y/o por Razón de Orientación e Identidad Sexual, Expresión de Género o Características Sexuales en cualquiera de sus manifestaciones.

La empresa sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente y/o tolere. Todo el personal de la empresa tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todos cuantos conformamos **EPOS**, así como de aquellas personas que presten servicios en ella. En especial, se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.

No obstante, lo anterior, de entender que está siendo acosada o de tener conocimiento de una situación de Acoso Sexual, Acoso por Razón de Sexo y/o por Razón de Orientación e Identidad Sexual, Expresión de Género o Características Sexuales, cualquier persona trabajadora dispondrá de la posibilidad de, mediante queja o denuncia, activar este protocolo como procedimiento interno, confidencial y rápido en aras a su erradicación y reparación de efectos.

Instruido el correspondiente Expediente Informativo, de confirmarse la concurrencia de Acoso Sexual, Acoso por Razón de Sexo y/o por Razón de Orientación e Identidad Sexual, Expresión de Género o Características Sexuales, **EPOS** sancionará a quien corresponda, comprometiéndose a usar todo su poder de dirección y sancionador para garantizar un entorno de trabajo libre de violencia, de conductas discriminatorias sexistas, por razón de sexo y/o por

razón de Orientación e Identidad Sexual, Expresión de Género o Características Sexuales y adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo.

3.1.2. Concepto y Conductas Constitutivas de Acoso Sexual, Acoso por Razón de Sexo y/o por Razón de Orientación e Identidad Sexual, Expresión de Género o Características Sexuales

3.1.2.1. Definición y Conductas Constitutivas de Acoso Sexual

a) Definición de Acoso Sexual

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de este Protocolo 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.

Todo Acoso Sexual se considerará discriminatorio.

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

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual las conductas que se describen a continuación:

Conductas verbales:

- Supuestos de insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para la actividad sexual;
- Flirteos ofensivos;
- Comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos;
- Llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados.
- Bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

Conductas no verbales:

- Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos.
- Cartas o mensajes de correo electrónico o teléfono (WhatsApp u otra plataforma digital) de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.

Comportamientos Físicos:

- Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo e innecesario.

Comportamientos en los medios digitales/ entornos remotos:

- Mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.
- Comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos con perfiles falsos o suplantación de identidad en las comunicaciones telemáticas.
- Difusión de rumores tras el acceso a la información privada.

- Distribución masiva de datos íntimos de una persona -como imágenes o vídeos sexuales.

b) Acoso Sexual "quid pro quo" o Chantaje Sexual

Entre los comportamientos constitutivos de acoso sexual puede diferenciarse el acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual que consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, la persona acosadora será aquella que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

c) Acoso Sexual Ambiental

En este tipo de acoso sexual la persona acosadora crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Puede 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 o teletrabajo.

d) Clasificación del Acoso Sexual según la gravedad:

Acoso Sexual Leve:

- Chistes de contenido sexual sobre las mujeres.
- Piropos/comentarios sexuales sobre las trabajadoras.
- Pedir reiteradamente citas.
- Acercamiento excesivo.
- Hacer gestos y miradas insinuantes.

Acoso Sexual Grave:

- Hacer preguntas sobre su vida sexual.
- Hacer insinuaciones sexuales.
- Pedir abiertamente relaciones sexuales sin presiones.
- Presionar después de la ruptura sentimental.

Acoso Sexual Muy Grave:

- Abrazos, besos no deseados.
- Tocamientos, pellizcos.
- Acorralamientos.
- Presiones para obtener sexo a cambio de mejoras o amenazas.
- Realizar actos sexuales bajo presión de despido.
- Asalto sexual.
- Difusión de rumores tras el acceso a la información privada.

- Distribución masiva de datos íntimos de una persona -como imágenes o vídeos sexuales.

3.1.2.2. Definición y Conductas Constitutivas de Acoso por Razón de Sexo

a) Definición de Acoso por Razón de Sexo

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

Todo acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio.

Para apreciar que efectivamente en una realidad concreta concurre una situación calificable de acoso por razón de sexo, se requiere la concurrencia de una serie de elementos conformadores de un común denominador, entre los que destacan:

- a) Hostigamiento, entendiéndose como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
- b) Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibida subjetivamente por esta como tal.
- c) Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.
- d) Que no se trate de un hecho aislado.
- e) El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujeres o por circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar a ellas (embarazo, maternidad, lactancia natural); o que tienen que ver con las funciones reproductivas y de cuidados que a consecuencia de la discriminación social se les presumen inherentes a ellas. En este sentido, el acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, por ejemplo, un trabajador hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o dependientes.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de Acoso Sexual, Acoso por Razón de Sexo y/o por Razón de Orientación e Identidad Sexual, Expresión de Género o Características Sexuales se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

b) Conductas constitutivas de Acoso por Razón de Sexo

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente o limitativo, las que siguen son una serie de conductas concretas que, **cumpliendo los requisitos puestos de manifiesto en el punto anterior**, podrían llegar a constituir Acoso por Razón de Sexo en el trabajo de producirse de manera reiterada.

Ataques con Medidas Organizativas

1. Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
2. Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
3. No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes.
4. Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.

5. Asignar trabajos muy superiores o muy inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
6. Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
7. Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.
8. Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la acosada.
9. Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
10. Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

Actuaciones que pretenden aislar a su destinataria o destinatario

1. Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeras y compañeros (aislamiento).
2. Ignorar la presencia de la persona.
3. No dirigir la palabra a la persona.
4. Restringir a compañeras y compañeros la posibilidad de hablar con la persona.
5. No permitir que la persona se exprese.
6. Evitar todo contacto visual.
7. Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).

Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima

1. Amenazas y agresiones físicas.
2. Amenazas verbales o por escrito.
3. Gritos y/o insultos.
4. Llamadas telefónicas atemorizantes.
5. Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
6. Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.
7. Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
8. Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional

1. Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
2. Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
3. Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner mote, etc.
4. Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

Ataques a la reputación digital de la víctima

1. Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización en los medios digitales (redes sociales o WhatsApp de trabajo).
2. Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico en las redes sociales con perfiles anónimos y/o falsos.
3. Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada en redes sociales o WhatsApp de trabajo u otras plataformas digitales.

4. Suplantación de identidad para la difusión de expresiones injuriosas o acusaciones falsas, la exclusión de comunidades virtuales (redes sociales) o de la participación en redes sociales específicas de contenido sexual (redes sociales con pornografía, etc.).

3.1.2.3. Definición y Conductas Constitutivas de Acoso por Razón de Orientación e Identidad Sexual, Expresión de Género o Características Sexuales

a) Definición de Acoso por Razón de Orientación e Identidad Sexual, Expresión de Género o Características Sexuales

Constituye Acoso por Razón de Orientación e Identidad Sexual, Expresión de Género o Características Sexuales cualquier comportamiento realizado **en función de la orientación e identidad sexual así como la expresión de género o características sexuales – LGTBIfobia** con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Todo Acoso por Razón de Orientación e Identidad Sexual, Expresión de Género o Características Sexuales se considerará discriminatorio.

Para apreciar que efectivamente en una realidad concreta concurre una situación calificable de Acoso por Razón de Orientación e Identidad Sexual, Expresión de Género o Características Sexuales, se requiere la concurrencia de una serie de elementos conformadores de un común denominador, entre los que destacan:

- f) Hostigamiento, entendiéndose como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
- g) Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibida subjetivamente por esta como tal por ser una persona trans.
- h) Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre Acoso por Razón de Orientación e Identidad Sexual, Expresión de Género o Características Sexuales no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.
- i) Que no se trate de un hecho aislado.
- j) El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujer u hombre trans o por circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar estas personas (tratamiento hormonal, etc.). En este sentido, el Acoso por Razón de Orientación e Identidad Sexual, Expresión de Género o Características Sexuales también puede ser sufrido por los hombres trans cuando estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, por ejemplo, un trabajador hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o dependientes.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de Acoso Sexual, Acoso por Razón de Sexo y/o de Orientación e Identidad Sexual, Expresión de Género o Características Sexuales se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

b) Conductas constitutivas de Acoso por Razón de Orientación e Identidad Sexual, Expresión de Género o Características Sexuales

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente o limitativo, las que siguen son una serie de conductas concretas que, **cumpliendo los requisitos puestos de manifiesto en el punto anterior**, podrían llegar a constituir Acoso Sexual, Acoso por Razón de Sexo y/o de Orientación e Identidad Sexual, Expresión de Género o Características Sexuales en el trabajo de producirse de manera reiterada.

Ataques con medidas organizativas

1. Juzgar el desempeño de la persona trans de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
2. Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona por ser una persona trans.
3. No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes.
4. Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.
5. Asignar trabajos muy superiores o muy inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
6. Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
7. Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.
8. Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la acosada.
9. Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
10. Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

Actuaciones que pretenden aislar a su destinatario o destinataria

1. Cambiar la ubicación de la persona trans separándola de sus compañeras y compañeros (aislamiento).
2. Ignorar la presencia de la persona por ser una persona trans.
3. No dirigir la palabra a la persona trans.
4. Restringir a compañeras y compañeros la posibilidad de hablar con la persona trans.
5. No permitir que la persona trans se exprese.
6. Evitar todo contacto visual.
7. Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona trans (teléfono, correo electrónico, etc.).

Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima

1. Amenazas y agresiones físicas.
2. Amenazas verbales o por escrito.
3. Gritos y/o insultos.
4. Llamadas telefónicas atemorizantes.
5. Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
6. Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona trans.
7. Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
8. Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional

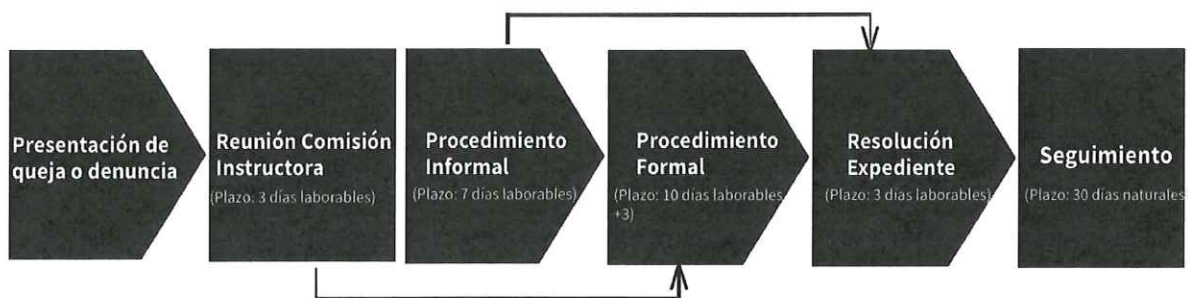
1. Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
2. Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
3. Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner motes, etc.
4. Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

Ataques a la reputación digital de la víctima

1. Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización en los medios digitales (redes sociales o WhatsApp de trabajo).
2. Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico en las redes sociales con perfiles anónimos y/o falsos.
3. Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada en redes sociales o WhatsApp de trabajo.
4. Suplantación de identidad para la difusión de expresiones injuriosas o acusaciones falsas, la exclusión de comunidades virtuales (redes sociales) o de la participación en redes sociales específicas de contenido sexual (redes sociales con pornografía, etc.).
5. Ciberacoso por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

3.2. Procedimiento de Actuación y de Garantía

De manera esquemática las fases y plazos máximos para llevar a cabo el procedimiento de actuación son las siguientes:



3.2.1. Determinación de la Comisión Instructora para los casos de Acoso

Se constituye una comisión instructora y de seguimiento para casos de Acoso Sexual, Acoso por Razón de Sexo y/o por Razón de Orientación e Identidad Sexual, Expresión de Género o Características Sexuales que está formada por cuatro personas¹:

¹ En aras a preservar la confidencialidad, se recomienda que la comisión instructora esté integrada por 4 personas, con un máximo de 5 en caso necesario, y entre sus miembros se encuentre el/la responsable de la empresa o responsable de recursos humanos, representante/s

- Elisabet García Antón;
- Víctor Ángel Contreras del Castillo;
- Inmaculada Concepción Ruiz Rubio;
- Francisco Cruz Hidalgo

En caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal, podrá actuar de suplente de cualquiera de las personas titulares:

- João Carlos dos Santos Correia Rala;
- David Pernil García.

Con el fin de garantizar al máximo la confidencialidad de este procedimiento, las personas que sean miembros de esta comisión serán fijas.

La **comisión tendrá una duración de cuatro años**. Las personas indicadas que forman esta comisión instructora cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberán abstenerse de actuar. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona o personas de la comisión.

Adicionalmente, esta Comisión, ya sea por acuerdo propio o por solicitud de alguna de las personas afectadas, podrá solicitar la contratación de una persona experta externa que podrá acompañar en la instrucción del procedimiento.

Esta Comisión se reunirá en el plazo máximo de **3 días laborables a la fecha de recepción de una queja**, denuncia o conocimiento de un comportamiento inadecuado, de conformidad con el procedimiento establecido en el presente protocolo para su presentación.

En el seno de la Comisión se investigará, inmediata y minuciosamente, cualquier denuncia, comunicación, queja o informe sobre un comportamiento susceptible de ser considerado Acoso Sexual, Acoso por Razón de Sexo y/o por Razón de Orientación e Identidad Sexual, Expresión de Género o Características Sexuales. Las quejas, denuncias e investigaciones se tratarán de manera absolutamente confidencial, de forma coherente con la necesidad de investigar y adoptar medidas correctivas, teniendo en cuenta que puede afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

de las personas trabajadoras, un/a técnico/a de igualdad de la empresa y/o un/a técnico/a de prevención de riesgos laborales. Para su designación se tendrá en cuenta preferentemente su formación y/o experiencia en materia de igualdad entre mujeres y hombres y concretamente en acoso sexual y por razón de sexo, siendo también recomendable que estas personas sean conocidas por todo el personal de la empresa y/o de la organización. En las empresas en las que hay representación legal de las personas trabajadoras, participarán de forma paritaria en la comisión instructora la representación de la empresa y la de las personas trabajadoras.

3.2.2. El Inicio del Procedimiento: la Queja o Denuncia

En **EPOS**, Elisabet García Antón, Responsable Seguridad Minera, es la persona encargada de gestionar y tramitar cualquier queja o denuncia ² que, conforme a este Protocolo, pueda interponerse por las personas que prestan servicios en esta organización.

Las personas trabajadoras de **EPOS** deben saber que, salvo dolo o mala fe, no serán sancionadas por activar el protocolo. En caso de hacerlo, al interponer cualquier reclamación esta tendrá presunción de veracidad y será gestionada por la persona a la que se acaba de hacer referencia.

Las denuncias serán secretas y no podrán ser anónimas, **EPOS** garantizará la confidencialidad de las partes afectadas.

A fin de garantizar la confidencialidad de cualquier queja, denuncia o comunicación de situación de acoso, **EPOS** habilita la cuenta de correo electrónico denuncia.acoso@epos.pt, a la que solo tendrán acceso la persona encargada de tramitar la queja y las personas que integran la Comisión Instructora, y cuyo objeto es única y exclusivamente la presentación de este tipo de denuncias o quejas. Todo ello sin perjuicio de poder aceptar igualmente las quejas o denuncias que puedan presentarse de forma secreta, que no anónima, por escrito y en sobre cerrado dirigido a la persona encargada de tramitar la queja.

Con el fin de proteger la confidencialidad del procedimiento, la persona encargada de tramitar la queja dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.

Recibida una denuncia en cualquiera de las dos modalidades apuntadas, la persona encargada de tramitar la queja la pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la empresa y de las demás personas que integran la Comisión Instructora, para que la empresa en su caso adopte **medidas cautelares**.

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

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

En caso de que una de las medidas consista en el cambio de puesto de trabajo, será la víctima quien tendrá la opción de decidir a quién se debe aplicar de manera cautelar el cambio de puesto.

Se pone a disposición de las personas trabajadoras de la empresa el modelo que figura en este protocolo para la formalización de la denuncia o queja. La presentación por la víctima de la situación de acoso sexual o por razón de sexo, o por cualquier trabajadora o trabajador que tenga conocimiento de la misma, del formulario correspondiente por correo electrónico en la dirección habilitada al respecto o por registro interno denunciando una situación de acoso, será necesaria para el inicio del procedimiento en los términos que consta en el apartado siguiente.

² Esta persona formará parte de la comisión instructora del protocolo.

3.2.3. La Fase Preliminar o Procedimiento 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.

Recibida la queja o denuncia, la comisión instructora entrevistará a la persona afectada, pudiendo también entrevistar a la persona presunta agresora o a ambas partes, solicitar la intervención de personal experto, etc.

Este procedimiento informal o fase preliminar tendrá una duración máxima de **siete días laborables** a contar desde la recepción de la queja o denuncia por parte de la comisión instructora. En ese plazo, la Comisión Instructora dará por finalizado esta fase preliminar, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento y, en su caso, proponiendo las actuaciones que estime convenientes, incluida la apertura del expediente informativo.

Todo el **procedimiento será urgente y confidencial**, protegiendo la dignidad y la intimidad de las personas afectadas. El expediente será confidencial y sólo podrá tener acceso a él la citada Comisión.

No obstante, lo anterior, la Comisión Instructora, dada la complejidad del caso, 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 tramitar el Expediente Informativo si la persona acosada no queda satisfecha con la solución propuesta por la Comisión Instructora.

En el caso de no pasar a la tramitación del expediente informativo, se levantará acta de la solución adoptada en esta fase preliminar y se informará a la dirección de la empresa.

Así mismo, se informará a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, a la persona Responsable de Prevención de Riesgos Laborales y a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

En todo caso, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

3.2.4. El Expediente Informativo o Fase Formal

En el caso de no activarse la Fase Preliminar o cuando el procedimiento no pueda resolverse no obstante haberse activado, se dará paso al Expediente Informativo.

La Comisión Instructora realizará una investigación³, en la que se resolverá a propósito de la concurrencia o no del acoso denunciado tras oír a las personas afectadas y testigos que se propongan, celebrar reuniones o requerir cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada.

³ La investigación deberá ser rápida, confidencial y basada en los principios de contradicción y oralidad. Cualquier queja, denuncia o reclamación que se plantee tendrá presunción de veracidad.

Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible.

Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la Comisión Instructora, la Dirección de **EPOS** adoptará las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas. Al margen de otras medidas cautelares, la Dirección de **EPOS** separará a la presunta persona acosadora de la víctima, a petición de la presunta víctima.

En el desarrollo del procedimiento se dará primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, sea o no Representante Legal y/o Sindical de las personas trabajadoras, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso.

La Comisión Instructora podrá, si lo estima pertinente, solicitar asesoramiento externo en materia de acoso e igualdad y no discriminación durante la instrucción del procedimiento. Esta persona experta externa está obligada a garantizar la máxima confidencialidad respecto todo aquello de lo que pudiera tener conocimiento o a lo que pudiese tener acceso por formar parte de la comisión de resolución del conflicto en cuestión, y estará vinculada a las mismas causas de abstención y recusación que las personas integrantes de la Comisión Instructora.

Finalizada la investigación, la Comisión Instructora levantará un acta en la que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de Acoso Sexual, Acoso por Razón de Sexo y/o por Razón de Orientación e Identidad Sexual, Expresión de Género o Características Sexuales y proponer sanciones.

Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en las conclusiones del acta, la comisión instructora instará a la empresa a adoptar las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.

Si de la prueba practicada no se apreciasen indicios de acoso, la comisión hará constar en el acta que de la prueba expresamente practicada no cabe apreciar la concurrencia de acoso sexual o por razón de sexo.

Si, aun no existiendo acoso, se encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de violencia susceptible de ser sancionada, la comisión instructora de acoso instará igualmente a la dirección de **EPOS** a adoptar medidas que al respecto se consideren pertinentes.

En el seno de la comisión instructora de acoso las decisiones se tomarán de forma consensuada, siempre que fuera posible y, en su defecto, por mayoría de cada parte.

El procedimiento será ágil, eficaz, y se protegerá, en todo caso, la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto al/la denunciante y/o a la víctima, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como al denunciado/a, cuya prueba de culpabilidad requiere la concurrencia de indicios en los términos previstos en la normativa laboral en caso de vulneración de derechos fundamentales.

Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de actuar con estricta confidencialidad y de guardar sigilo y secreto profesional al respecto de toda la información a la que tengan acceso.

Esta fase de desarrollo formal deberá realizarse en un plazo no superior a diez días laborables. De concurrir razones que exijan, por su complejidad, mayor plazo, la comisión instructora podrá acordar la ampliación de este plazo sin superar en ningún caso otros tres días laborables más.

3.2.5. La Resolución del Expediente de Acoso

La **Dirección de EPOS** una vez recibidas las conclusiones de la comisión instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de **3 días laborables**, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la comisión instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

Así mismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también a la **Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad y a la Persona Responsable de Prevención de Riesgos Laborales**. En estas comunicaciones, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y **se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente**.

En función de esos resultados anteriores, la Dirección de **EPOS** procederá a:

- a) Archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.
- b) Adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la comisión instructora del procedimiento de acoso. A modo ejemplificativo pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar la empresa en este sentido, las siguientes:
 - a) Separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la víctima de acoso a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.
 - b) Sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación a la empresa o, en su caso, en el artículo 54 ET

Entre las sanciones a considerar para aplicar a la persona agresora se tendrán en cuenta las siguientes:

1. El traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación
2. La suspensión de empleo y sueldo
3. La limitación temporal para ascender
4. El despido disciplinario

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la **Dirección de EPOS** mantendrá un deber activo de vigilancia respecto a esa persona trabajadora cuando se reincorpore (si es una suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo en caso de un cambio de ubicación. Siempre y en todo caso, el cumplimiento de erradicar el acoso no finalizará con la mera adopción de la medida del cambio de puesto o con la mera suspensión, siendo necesaria su posterior vigilancia y control por parte de la empresa.

La **Dirección de EPOS** adoptará 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:

- Evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa.
- Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.
- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente al Acoso Sexual, Acoso por Razón de Sexo y/o por Razón de Orientación e Identidad Sexual, Expresión de Género o Características Sexuales, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.

3.2.6. Seguimiento

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo **no superior a treinta días naturales**, la Comisión Instructora vendrá obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas.

Del resultado de este seguimiento se **levantará la oportuna acta que recogerá las medidas a adoptar** para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas.

El **acta se remitirá a la Dirección de EPOS, a la Representación Legal y/o Sindical** de las personas trabajadoras, a la **Persona Responsable de Prevención de Riesgos Laborales y a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad**, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

4. Duración, Obligatoriedad de Cumplimiento y Entrada en Vigor

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor a partir de la fecha de aprobación del presente documento o en su defecto, a partir de su comunicación a la plantilla de la empresa, a través de tablón de anuncios y correo corporativo⁴, manteniéndose vigente durante 4 años.

Así mismo, el protocolo será revisado en los supuestos y plazos determinados en el plan de igualdad en el que se integra, en los términos previstos en el artículo 9 del RD 901/2020, de 13 de octubre. Se atenderá a lo dispuesto, en este mismo artículo, para el seguimiento y evaluación del protocolo que forma parte del plan de igualdad.

En defecto del plan de igualdad, el periodo de duración será el acordado con la representación legal de las personas trabajadoras, es recomendable que no sea superior a cuatro años y se revisará en los siguientes supuestos:

⁴ Podrá ser a través de correo electrónico, publicación en la intranet de la empresa, publicación en el tablón de anuncios o por escrito o cualquier otro medio que sirva para dicho objeto.

- a. En cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de reorientar el cumplimiento de sus objetivos de prevención y actuación frente al Acoso Sexual, Acoso por Razón de Sexo y/o por Razón de Orientación e Identidad Sexual, Expresión de Género o Características Sexuales.
- b. Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c. En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa y ante cualquier incidencia que modifica de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo u organización.
- d. Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación por Acoso Sexual, Acoso por Razón de Sexo y/o por Razón de Orientación e Identidad Sexual, Expresión de Género o Características Sexuales o determine la falta de adecuación del protocolo a los requisitos legales o reglamentarios.

El presente procedimiento 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.

5. Tipificación de Faltas y Sanciones

Los actos y conductas constitutivas de Acoso Sexual, Acoso por Razón de Sexo y/o por Razón de Orientación e Identidad Sexual, Expresión de Género o Características Sexuales constituyen incumplimientos laborales objeto de sanción disciplinaria. 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 de **EPOS**.

Por su parte, y con la finalidad de valorar la gravedad de los hechos y determinar las sanciones que, en su caso, pudieran imponerse, se tendrán como circunstancias agravantes aquellas situaciones en las que:

- 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 persona que comete el acoso es reincidente en la comisión de actos de Acoso Sexual, Acoso por Razón de Sexo y/o por Razón de Orientación e Identidad Sexual, Expresión de Género o Características Sexuales.
- d) Existan dos o más víctimas.
- e) La víctima sufra algún tipo de discapacidad física, psíquica o sensorial.
- f) Cuando el estado psicológico o físico de la víctima haya sufrido graves alteraciones médicamente acreditadas.

- g) Se demuestren conductas intimidatorias o represalias por parte de la persona agresora hacia la víctima, testigos o Comisión Instructora y de Seguimiento.
- h) Que el acoso se produzca durante el proceso de selección o promoción del personal.
- i) Se ejerzan 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.
- j) La situación de contratación temporal, interinidad, período de prueba, situación de becario o becario o realización de prácticas por parte de la víctima.

Las **sanciones** correspondientes en función del principio de proporcionalidad suelen ser las recogidas en el (los) Convenio(s) Colectivo(s) de aplicación y habitualmente las siguientes:

- Traslado forzoso temporal o definitivo.
- Suspensión de empleo y sueldo.
- Pérdida temporal o definitiva del nivel profesional laboral.
- Despido disciplinario.

Cuando en aplicación del procedimiento instaurado en el protocolo y tras la apertura del expediente disciplinario que desemboque en una sanción distinta a la del despido disciplinario de la persona acosadora, ésta quedará obligada a asistir a un curso formativo con el contenido que se especifica en el apartado de Sensibilización, Información y Formación de este Protocolo.

6. Política de Divulgación

Es absolutamente necesario garantizar el conocimiento de este Protocolo por parte de todo el personal afectado de **EPOS**. Los instrumentos de divulgación serán, entre otros que se consideren oportunos, facilitar el protocolo junto con el manual de acogida en la empresa o como parte del mismo, el envío de circular a todas las personas trabajadoras y su publicación en la intranet si existe esta forma de comunicación en la empresa. Si no existiera, la divulgación se realizará mediante los tabloneros de anuncios. En el documento de divulgación, se hará constar el nombre, teléfono y la dirección y la dirección física y de correo electrónico de contacto de la Comisión Instructora y de Seguimiento, que deberá mantenerse actualizada.

En el marco de la coordinación de actividades (art. 24 LPRL), se facilitará el protocolo a toda empresa con la que se contrate o subcontrate cualquier prestación de servicio y las personas trabajadoras autónomas.

Se procurará por todos los medios posibles que tanto la clientela como las entidades proveedoras conozcan la política de la empresa en esta materia.

7. Sensibilización, Información y Formación

Se garantizará que la política informativa y formativa de **EPOS** en materia de igualdad y de prevención de riesgos laborales incluya la formación adecuada en sobre igualdad y prevención de la violencia en el trabajo, a todos los niveles (personas trabajadoras, directivas, mandos intermedios, representación del personal tanto unitaria, sindical, y específica en materia de prevención de riesgos laborales). Se recuerda que los costes económicos y de personal para las acciones de sensibilización, información y formación está a cargo de **EPOS**.

La formación incluirá, como mínimo, los siguientes aspectos:

- La identificación de las conductas constitutivas Acoso Sexual, Acoso por Razón de Sexo y/o por Razón de Orientación e Identidad Sexual, Expresión de Género o Características Sexuales.
- Los efectos que producen en la salud de las víctimas.
- Los efectos discriminatorios que producen en las condiciones laborales de quienes lo padecen.
- Los efectos negativos para la propia organización.
- La obligatoriedad de respetar los derechos fundamentales (derecho a la dignidad de las personas, a la igualdad, a la integridad física y moral, a la libertad sexual), y el derecho a la seguridad y salud en el trabajo y el propio derecho al trabajo.
- La prohibición de realizar actos y conductas constitutivas de Acoso Sexual, Acoso por Razón de Sexo y/o por Razón de Orientación e Identidad Sexual, Expresión de Género o Características Sexuales.
- Régimen disciplinario en los supuestos de Acoso Sexual, Acoso por Razón de Sexo y/o por Razón de Orientación e Identidad Sexual, Expresión de Género o Características Sexuales.
- Responsabilidades en las que puede incurrir la empresa y, en particular, las derivadas de la relación laboral como desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.
- Procedimiento de actuación previsto en el Protocolo.

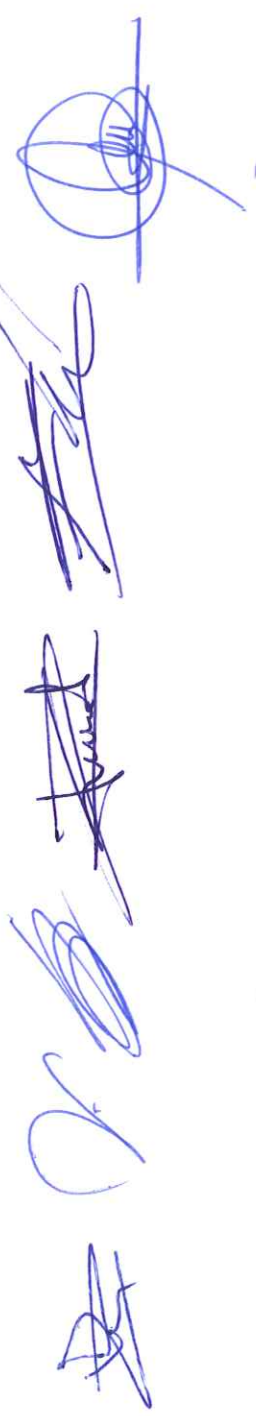
Quienes formen parte de la Comisión Instructora y de Seguimiento o puedan llegar a hacerlo, así como, la Representación de las Personas Trabajadoras quedan obligadas a seguir los cursos formativos que se organicen en relación con esta materia. Asimismo, la empresa promoverá acciones formativas para las personas trabajadoras con el fin de lograr una mayor sensibilización de dicho colectivo.

Siempre que haya una nueva incorporación de personal, así como al menos una vez al año para el resto de la plantilla, se actualizará la formación del personal en esta materia y especialmente del personal directivo, mandos intermedios y representación de las personas trabajadoras, mediante la programación de un curso formativo de, al menos, una jornada de duración.

8. Evaluación y Seguimiento

La Comisión Instructora y de Seguimiento llevará el control de las denuncias presentadas y de la resolución de los expedientes con el objetivo de **realizar cada dos años un informe de seguimiento** sobre la aplicación del presente protocolo en las empresas de su competencia.

Este informe se presentará a la Dirección, a los Órganos de Representación Unitaria y Sindical del Personal y a los Órganos de Representación en Materia de Prevención de Riesgos Laborales y de Igualdad.



9. Información a las Víctimas

Se informará a las posibles víctimas sobre los servicios públicos disponibles en la Comunidad Autónoma de ANDALUCIA y Estatal para garantizar su adecuada protección y recuperación. Estos recursos se pueden consultar en los siguientes enlaces web:

Comunidad Autónoma de ANDALUCIA

- Protocolo de prevención y actuación de la administración de la Junta de Andalucía en los casos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación: <https://www.juntadeandalucia.es/educacion/portals/web/ced/acoso-laboral>

Estatal

- Denunciar en Inspección Laboral: <https://www.mites.gob.es/itss/web/index.html>
- Recursos del Instituto de las Mujeres: https://www.igualdadeneempresa.es/asesoramiento/acoso-sexual/docs/Guia_acoso_sexual_trabajo_castellano.pdf
- Medio para denunciar si es una persona con discapacidad auditiva y de habla: <https://www.telesor.es/indextelesorweb.php>
- Asistencia Jurídica gratuita: <https://www.mjusticia.gob.es/es/ciudadania/tramites/asistencia-juridica-gratuita>

En, a de de 2..... .

Firmas:

Por la Empresa

Por la Representación Legal de las
Personas Trabajadoras



10. Principios que Rigen el Protocolo

- Principio de Celeridad

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

- Principio de confidencialidad

Todos los trámites que se realicen en el procedimiento serán confidenciales. Ello supone la no inclusión en los expedientes de datos personales, indicación expresa a las personas que intervengan de la obligación de guardar secreto sobre el tema, custodia de la documentación, utilización de códigos alfanuméricos para identificar los expedientes, etc.

- Principio de protección de la intimidad

El procedimiento tiene que proteger la intimidad de la persona víctima del acoso, como de todas las personas implicadas en el procedimiento.

- Principio de protección de la dignidad de las personas

Se debe proteger la dignidad tanto de la persona víctima del acoso, como de todas las personas implicadas en el procedimiento.

- Principios de seguridad jurídica, imparcialidad y derecho de defensa de las partes implicadas.

La composición del órgano encargado de tramitar las denuncias se basará en los principios de seguridad jurídica, imparcialidad y derecho de defensa de las partes implicadas. Se intentará, en la medida de lo posible, la presencia equilibrada de mujeres y hombres en su composición.

11. Modelo de Queja o Denuncia en EPOS

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 persona que ha sufrido el acoso

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

III. Datos de la persona agresora

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

IV. Descripción de los hechos

<i>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:</i>
--

V. Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

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

V. Solicitud

Se tenga por presentada la queja o denuncia de acoso (denuncia de acoso () **Sexual** o () **Por Razón de Sexo** o () **Por Razón de Orientación e Identidad Sexual, Expresión de Género o Características Sexuales** frente a (Identificar Persona Agresora: _____) y se inicie el procedimiento previsto en el protocolo:

Localidad y fecha:

Firma de la persona interesada:

A la atención de la Comisión Instructora del procedimiento de queja frente al acoso sexual y/ por razón de sexo en **EPOS**.

12. Modelo de Acta creación Comisión instructora de EPOS

En (LUGAR) con fecha (INDICAR FECHA) reunidos en (LUGAR REUNIÓN)

por una parte, la representación de la empresa:

- Nombre y apellidos y cargo.
- Nombre y apellidos y cargo

y por otra, la representación de las trabajadoras y los trabajadores

- Nombre y apellidos y cargo (sindicato)
- Nombre y apellidos y cargo(sindicato)

Ambas partes se reconocen mutua capacidad y legitimación suficiente, para la constitución de la Comisión Instructora y de seguimiento para casos de Acoso Sexual, Acoso por Razón de Sexo y/o por Razón de Orientación e Identidad Sexual, Expresión de Género o Características Sexuales y establecer sus competencias y normas de funcionamiento.

ORDEN DEL DIA:

1. Constitución y composición de la Comisión Instructora, persona Instructora y Vigencia
2. Funciones de la Comisión Instructora.
3. Otros

1. Constitución y composición de la Comisión Instructora

La Comisión Instructora y de Seguimiento para casos de Acoso Sexual, Acoso por Razón de Sexo y/o por Razón de Orientación e Identidad Sexual, Expresión de Género o Características Sexuales estará formada por:

- Nombre y apellidos y cargo.
- Nombre y apellidos y cargo.
- Nombre y apellidos y cargo.

- Nombre y apellidos y cargo

Personas suplentes:

- Nombre y apellidos y cargo.

- Nombre y apellidos y cargo

Y como persona Instructora que recibe la denuncia:

- Nombre y apellidos y cargo.

Las personas integrantes de la Comisión deberán tener formación en esta materia o se les proporcionará formación, y se les facilitarán los medios adecuados para realizar sus funciones y se les garantizará la protección adecuada frente a represalias de las que pudieran ser objeto en el ejercicio de sus funciones.

El tiempo en que las personas representantes formarán parte de la Comisión será el que corresponda con su mandato legal, pudiendo ser sustituidas por la parte a la que represente, siempre que ésta lo considere necesario.

En caso de enfermedad, ausencia.... serán sustituidas por delegación dentro de cada área a la que represente.

No podrá formar parte de la Comisión cualquier persona involucrada en un procedimiento de acoso o afectada por relación de parentesco, de amistad o enemistad manifiesta, o de subordinación o inferioridad jerárquica inmediata respecto de la víctima o de la persona denunciada. Tampoco la persona denunciada, que quedará invalidada para cualquier procedimiento hasta la resolución de su caso.

Las sustituciones se realizarán intentando mantener la paridad en la composición de la Comisión.

Firmas:

2. Funciones de la Comisión Instructora y Persona Instructora

Las funciones de la Comisión son las siguientes:

- Recibir todas las denuncias por acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o por Razón de Orientación e Identidad Sexual, Expresión de Género o Características Sexuales
- Llevar a cabo las investigaciones de la denuncia de acuerdo con lo establecido en este protocolo.
- Gestionar con el departamento de personal las medidas preventivas que se consideren convenientes.
- Elaborar informe con las conclusiones sobre el supuesto de acoso investigado.
- Instar, en su caso, a la Jefatura de personal a la apertura de un procedimiento disciplinario contra la persona denunciada, debiendo ser informada de tal extremo y de la sanción impuesta.
- Supervisar el efectivo cumplimiento de las sanciones impuestas.
- Velar por las garantías establecidas en este protocolo.
- Respetar los principios que rigen este protocolo: celeridad, confidencialidad, Intimidad y dignidad de la persona, seguridad Jurídica imparcialidad y derecho de defensa de las partes implicadas.
- Cualesquiera otras que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo establecido en este protocolo.
- Anualmente, la Comisión elaborará un informe, sin que consten datos personales, que elevará a la Jefatura de personal, del que se dará publicidad por los medios habituales al resto de la plantilla.

Y en cuanto a la **persona Instructora**

La Comisión, ante un caso concreto, delegará en una de las personas integrantes, las siguientes competencias:

- Atender durante todo el procedimiento a la persona denunciante, e iniciar las actuaciones que sean precisas.
- Efectuar las entrevistas con las personas afectadas. Podrá mantener reuniones con las personas implicadas que estime conveniente y tendrá acceso a las instalaciones de la empresa.
- Asistir a la víctima durante todo el proceso de investigación, manteniéndola informada del estado de la misma, así como, en su caso, del procedimiento disciplinario posterior. Igualmente prestará la asistencia posterior que necesitase la víctima, incluida la gestión ante jefatura de personal de aquellas medidas que fuera necesario adoptar.

- Reportar a la Comisión el informe preliminar. La persona instructora no podrá, ni haber tenido relación laboral de dependencia ni ascendencia. Tanto la persona instructora como la Comisión deberán informar al departamento de personal de las entrevistas a realizar con personas diferentes de la víctima y del presunto acosador/a, así como de la necesidad de acceder a las dependencias de la empresa.
- Cuando la empresa abra un expediente disciplinario sobre el acoso, la Comisión trasladará al departamento de personal toda la documentación e información sobre el mismo.

3. Otros

Siendo las (hora) se cierra la sesión.....

13. Modelo de Compromiso de Confidencialidad de la Comisión Instructora

Don/Doña.....
....., habiendo sido designado por la empresa **EPOS** para intervenir en el procedimiento de recepción, tramitación, investigación y resolución de las denuncias por acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o por Razón de Orientación e Identidad Sexual, Expresión de Género o Características Sexuales o 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, y de forma más concreta, 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 y/o por Razón de Orientación e Identidad Sexual, Expresión de Género o Características Sexuales.
- Garantizar la más estricta confidencialidad y reserva sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las 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 la empresa EPOS de la responsabilidad disciplinaria en que podría incurrir por el incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas.

En (LUGAR)a de de

Firmado:



Gaudia 
<https://gaudia.com.es/>