



**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL  
ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, ORIENTACIÓN SEXUAL,  
IDENTIDAD DE GÉNERO Y/O EXPRESIÓN DE GÉNERO**

**ENERO 2025**

Vigo, enero 2025.

## **INDICE**

**1. COMPROMISO DE EDELNE, S.L., EN LA GESTIÓN DEL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO Y/O EXPRESIÓN DE GÉNERO**

**2. CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL POR RAZÓN DE SEXO, ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO Y/O EXPRESIÓN DE GÉNERO**

**2.1. La tutela preventiva frente el acoso**

a) Declaración de principios.

b) Concepto y conductas constitutivas de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género

**2.2. El protocolo de actuación y prevención**

a) Agentes con participación en el procedimiento.

b) Medidas de Prevención.

c) Garantía de tratamiento confidencial.

d) Procedimiento de actuación.

**3. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR**

**4. COMUNICACIÓN**

**ANEXO I. MODELO DE QUEJA O DENUNCIA**

## **1. COMPROMISO DE EDELNE, S.L., EN LA GESTIÓN DEL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO Y/O EXPRESIÓN DE GÉNERO**

Al adoptar este protocolo, Edelne, S.L., quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en su organización, así como a personas en situación asimilada (personal colaborador, en prácticas formativas sin naturaleza laboral, solicitantes de empleo).

Asimismo, se compromete de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, en el marco de cualquier relación con terceras empresas que pueda implicar la necesidad de su aplicación.

El presente protocolo supone la adaptación del Protocolo de gestión del Acoso Sexual y por razón de sexo de que disponía la organización a lo dispuesto en el 15.1 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*, con desarrollo reglamentario por RD 1026/2024, de ocho de octubre, *por se desarrolla el conjunto de medidas planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.*

En el buen entendimiento de que pueden darse situaciones en las que el acoso pueda proyectarse atentando contra más de un derecho de los protegidos por el protocolo -supuestos de doble acoso-, se considera adecuado recoger en un protocolo único las medidas de prevención y protección, con una única comisión de seguimiento.

Este protocolo da cumplimiento a cuanto exigen los artículos 46.2 y 48 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el RD 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 y el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales y Anexo II del RD 1026/2024, de ocho de octubre, *por se desarrolla el conjunto de medidas planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.*

Cuando la presunta persona acosadora quedara fuera del poder dirección de la empresa y, por lo tanto, nuestra empresa no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, Edelne, S.L. se dirigirá a quién ostente competencia para la adopción de medidas de actuación.

Al comprometerse con las medidas que conforman este protocolo, nuestra empresa 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.

La empresa se compromete a asignar los medios humanos y materiales necesarios para prevenir y hacer frente, en su caso, a las consecuencias derivadas de las situaciones de acoso.

Miguel Ángel López Estévez

(Administrador).



## **2. CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO Y/O EXPRESIÓN DE GÉNERO**

El presente protocolo se ha adoptado para hacer efectivo el compromiso de la empresa frente al acoso.

El protocolo aborda de manera integral la actuación de la organización frente al acoso, aunando tres tipos de medidas establecidos en el apartado 7 del Anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre:

- ✓ Medidas preventivas, con declaración de principios, definición e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de estos tipos de acoso.
- ✓ 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.
- ✓ Identificación de medidas reactivas frente al acoso y en su caso, el régimen disciplinario.

### **2.1. La tutela preventiva frente el acoso**

#### **a) Declaración de principios.**

En el ámbito de la organización no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género 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, en aras de garantizar un entorno de trabajo libre de violencia, de conductas discriminatorias sexistas y por razón de sexo, orientación sexual, identidad y/o expresión de género, y adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo.

Todo el personal de la empresa tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todos y todas cuantos conformamos Edelne, 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.

Toda persona trabajadora que tenga conocimiento de una situación de acoso sexual, por razón de sexo, , orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género tiene derecho a promover su erradicación y reparación, mediante la activación del presente Protocolo de Acoso.

**b) Concepto y conductas constitutivas de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género**

El protocolo se aplicará a las situaciones de acoso 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 relacionadas 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 el propio domicilio de la víctima (en los casos de teletrabajo).

En aras de facilitar la identificación de conductas objetivo del presente protocolo se ofrece un glosario de conceptos relacionados con su aplicación.

**Definiciones**

**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 en un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

**Acoso sexual “quid pro quo” o chantaje sexual:** 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.

**Acoso sexual ambiental:** la persona acosadora crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos. 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.

**Acoso por razón de sexo:** cualquier comportamiento realizado en función del sexo biológico o el género de una persona, con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujeres o hombres; el hecho de la orientación sexual o la identidad de género; por circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar a las mujeres (embarazo, maternidad, lactancia natural, sometimiento a técnicas de reproducción asistida); 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 (disfrute de derechos de conciliación de la vida personal y laboral). 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 acoso por razón de sexo debe ser reiterado, no teniendo tal consideración aquellas conductas que se producen de forma puntual y aislada, sin continuidad.

**Acoso LGTBfóbico:** cualquier comportamiento, verbal o físico, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en función de su orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

**Discriminación directa:** Situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de su sexo, orientación e identidad sexuales, expresión de género o características sexuales.

**Discriminación indirecta:** Se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón de su sexo, orientación sexual, e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

**Discriminación múltiple e interseccional:** Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más causas de discriminación previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. Se produce discriminación interseccional, cuando concurren o interactúan diversas causas, generando una forma específica de discriminación.

**Acoso discriminatorio:** Cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

**Discriminación por asociación y por error:** Existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas de discriminación por razón de su sexo, de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, es objeto de un trato discriminatorio. La discriminación por error es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.

**Represalia discriminatoria:** Trato adverso o efecto negativo que se produce contra una persona como consecuencia de la presentación de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinado a evitar, disminuir o denunciar la discriminación o el acoso al que es sometida o ha sido sometida.

El acoso sexual y acoso por razón de sexo puede afectar a hombres y mujeres y desarrollarse entre personas (acosador-víctima) del mismo sexo.

A título ejemplificativo y no exhaustivo, se enumeran conductas encuadrables en las dos modalidades de acoso objeto del protocolo.

1) Se entienden por **conductas de acoso sexual:**

- Invitaciones, peticiones, presiones o demandas para la obtención de relaciones sexuales.
- Contacto físico deliberado y no solicitado, acercamiento físico excesivo e innecesario.
- Comentarios obscenos o sexistas sobre la apariencia física.
- Bromas sexuales ofensivas.
- Preguntas o comentarios sobre la vida sexual, orientación o preferencias sexuales.
- Insinuaciones sexuales.
- Llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados.
- Mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.
- Exhibición de imágenes de contenido sexual en los lugares de trabajo.
- Gestos inapropiados de índole sexual.
- Difusión de rumores sobre la vida sexual.
- Difusión de imágenes de contenido sexual o erótico de una persona.

2) Se ofrece un listado de **conductas que integrarían acoso por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género:**

- Atentar contra la dignidad de una persona trabajadora por su sexo, su orientación sexual, su identidad de género y/o expresión de género.
- Atentar contra la dignidad de un trabajador o trabajadora porque no se ajusta al estereotipo de género impuesto cultural y socialmente.
- Difundir comentarios sobre la orientación sexual, identidad y/o expresión de género de una persona.
- Uso de un humor sexista.

- Ridiculizar o despreciar las capacidades del otro sexo.
- Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
- Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
- No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes.
- Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.
- Asignar trabajos muy superiores o muy inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
- Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
- Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.
- Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la acosada.
- Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
- Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.
- Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros.
- Ignorar la presencia de la persona.
- No permitir que la persona se exprese.
- Evitar todo contacto visual.
- Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona.
- Amenazas y agresiones físicas.
- Amenazas verbales o por escrito.
- Gritos y/o insultos.
- Llamadas telefónicas atemorizantes.
- Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
- Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.
- Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
- Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.
- Actuaciones de descrédito personal y profesional.

**Sujetos activos y pasivos de las conductas de acoso**

Pueden ser sujetos activos de acoso: el empresario o empresaria, el personal directivo o superiores jerárquicos, personas trabajadoras de la empresa o de otras empresas (ETT, subcontratas, proveedores), clientela, personal colaborador, personal en prácticas formativas no laborales y cualquier persona que ejerza estas conductas en el marco de la relación laboral de la víctima.

Según el sujeto activo se pueden distinguir tres tipos de acoso:

**Acoso descendente:** el autor o la autora tiene una posición jerárquica dominante sobre la víctima (de jefe/a hacia subordinado/a).

**Acoso ascendente:** aquel donde el autor o la autora tiene una posición subordinada jerárquica a la víctima (de subordinado/a hacia jefe/a).

**Acoso horizontal:** aquel en el que tanto el autor o la autora como la víctima tienen una posición ni dominante ni subordinada en su relación (de compañero/a a compañero/a).

Pueden ser sujetos pasivos de acoso las personas trabajadoras y las personas en situación asimilada (personal colaborador, en prácticas formativas no laborales, solicitantes de empleo).

## 2.2. El procedimiento de actuación

### a) Agentes con participación en el procedimiento.

#### **Asesor confidencial**

En el procedimiento intervendrá un asesor confidencial. No existiendo en la organización una persona que cumpla con el perfil de la figura se designará una persona externa a la empresa con formación/experiencia jurídica en materia de igualdad, que será contratada para cada protocolo que se active.

Su función es instruir el procedimiento, con la emisión de informe motivado sobre la admisión a trámite de la denuncia y emisión de informe de valoración de todas las denuncias admitidas.

El asesor firmará un compromiso de confidencialidad en relación a la información a que tenga acceso con motivo de su intervención en el proceso.

#### **Comisión del Protocolo de Acoso**

La comisión del Protocolo de acoso estará integrada por los miembros de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad. Su función es la de intervenir en el expediente informativo prestando apoyo al Asesor Confidencial.

En concreto desarrollarán las siguientes funciones:

- Resolución de consultas en materia de acoso sexual y por razón de sexo.
- Recepción de denuncias.

- Apoyo en el acceso a la información y en la tramitación de las diligencias de investigación por el Asesor Confidencial.

- Asistencia e información a la víctima durante el proceso de investigación y tras la resolución del procedimiento, en caso de resultar necesario.

En el caso de tener que adoptar decisiones las mismas exigirán mayoría simple.

En caso de apertura de expediente de acoso en que se vea implicada como víctima o acosador alguna persona integrante de la Comisión de Protocolo de Acoso o exista incompatibilidad por relación de parentesco o amistad, esta será sustituida designándose sustituto en el expediente por los demás miembros por mayoría simple. 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.

#### **b) Medidas de Prevención.**

Para evitar que se produzcan potenciales conductas de acoso, la empresa establecerá las siguientes medidas preventivas:

- 1) Difusión sobre los medios dispuestos en la empresa en el caso de que se den supuestos casos de acoso.
- 2) Difusión entre la plantilla del protocolo existente.
- 3) Sensibilización de la plantilla por medio de acciones formativas.
- 4) Evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa.
- 5) Apoyo a las personas trabajadoras que hayan sido víctimas de situaciones de acoso a través de la adaptación, de mutuo acuerdo, de las condiciones laborales en aquellos aspectos que puedan resultar beneficiosos para su recuperación.
- 6) Apoyo a las personas trabajadoras que hayan sido víctimas de situaciones de acoso a través de las acciones formativas, cuando el acoso les haya llevado a permanecer en situación de inactividad por bajas de IT.

#### **c) Principios rectores y garantías del procedimiento.**

##### **Garantía de tratamiento confidencial.**

Se garantizará el tratamiento reservado de la información que figure en los procedimientos. Las personas que intervengan en los procedimientos guardarán una estricta confidencialidad y reserva, y no transmitirán ni divulgarán información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento. Para ello, desde el momento en que se formule la denuncia, se asignarán códigos numéricos identificativos tanto de la víctima como de la persona supuestamente acosadora.

### **Presunción de inocencia de la persona denunciada.**

Se garantizará la presunción de inocencia, de manera que la resolución del expediente atienda a la suficiencia de prueba de cargo practicada.

### **Garantía de indemnidad frente a represalia.**

Se garantizará la protección frente a represalia de todas las personas que intervengan en el procedimiento.

### **d) Procedimiento de actuación.**

En caso de producirse presuntos casos de acoso, se iniciará el correspondiente procedimiento de actuación, que se registrará por los siguientes principios:

- Protección de la intimidad.
- Confidencialidad y deber de sigilo.
- Imparcialidad en el trato con todas las personas afectadas.
- Urgencia en la tramitación del asunto.
- Seguimiento profesional y riguroso de los pasos estipulados en el Protocolo, adoptando las medidas que en él se contemplan.
- Imparcialidad de las personas que intervengan en todas las fases del Protocolo de Actuación en caso de Acoso.

El procedimiento constará de las siguientes fases:

#### **1) Iniciación del procedimiento: denuncia o queja.**

- **A instancia de la persona trabajadora afectada o por cualquier otra persona que tenga conocimiento de hechos o situaciones que puedan ser constitutivas de acoso sexual, mediante la interposición de denuncia:** Tramitada verbalmente o por escrito por la persona trabajadora afectada o el tercero con conocimiento de los hechos y remitida a la Comisión de Protocolo de Acoso. Las quejas y denuncias podrán remitirse por correo electrónico a la dirección: [acoso@edelne.com](mailto:acoso@edelne.com)

Las denuncias verbales deberán ratificarse por escrito.

Toda queja o denuncia gozará de presunción de veracidad, siendo tramitadas conforme al Protocolo.

La denuncia deberá contener:

- Nombre y apellidos de la persona denunciante. No se tramitarán denuncias anónimas. Edelne garantiza la confidencialidad de las partes afectadas.
- Hechos o pruebas en los que se fundamente la denuncia.

- Identificación de la persona denunciada y puesto que ocupa.
- Firma.

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.

- **De oficio por la dirección empresarial:** cuando considere que hay indicios suficientes, mediante la apertura de actuaciones de averiguación sobre posibles situaciones de acoso.

En caso de queja por tercero la Comisión comunicará en plazo de dos días hábiles a la víctima la denuncia, solicitando manifestación sobre la conformidad o rechazo a ser parte activa en el expediente. La continuación del expediente quedará vinculado a que se incluya en la denuncia el consentimiento expreso e informado de la víctima para inicial las actuaciones del Protocolo.

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, 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.

**2) Admisión a trámite:** El objetivo de esta fase es evaluar las quejas y denuncias, descartando iniciar la tramitación de aquellas que no se correspondan con situaciones de acoso.

La Comisión se reunirá en el plazo de tres días hábiles desde la recepción de la denuncia o queja, remitiéndola dentro del mismo plazo al Asesor Externo, que se pronunciará sobre su procedencia y admisión a trámite, emitiendo en plazo de dos días hábiles, en caso de inadmisión, **informe motivado:**

- Las situaciones que evidencien que no pertenecen al ámbito de aplicación del protocolo serán inadmitidas a trámite.
- En caso de situaciones que aún no sean constitutivas de acoso pero que pudieran evolucionar hacia estas conductas, se dictará resolución con pautas de actuación y propuestas que eviten la reproducción futura de las situaciones y su evolución hacia conductas de acoso.
- En cualquier otra situación se admitirá a trámite y se iniciará el procedimiento.

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

Constatada la situación de acoso se adoptaran **medidas cautelares** de protección necesarias y que no supongan un perjuicio a la persona denunciante, previa

audiencia de ésta. Así mismo, se podrá proponer la adopción otras medidas organizativas complementarias.

- 3) Expediente informativo:** En esta fase se desarrollará la investigación, 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.

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

El expediente informativo se resolverá en el plazo máximo de 10 días naturales.

Dicho expediente informativo constará de las siguientes fases:

- a) **Informe de valoración:** En la primera fase del proceso el Asesor Confidencial recabará la mayor información posible para poder efectuar una valoración del caso. La Comisión del Protocolo de Acoso prestará apoyo activo al Asesor para facilitarle el acceso a la información.

Se procederá a entrevistar con las personas afectadas (presunta víctima y presunto responsable de la situación de acoso), así como con cualquier testigo que pudiera aportar datos de interés.

Finalizada la fase inicial de investigación, el Asesor Confidencial emitirá informe de valoración con conclusiones y propuestas, en el que optará por alguna de las siguientes alternativas:

- ✓ **Archivo de la denuncia:** por falta de indicios suficientes para la continuación del procedimiento.

**En caso de archivo en el que se aprecie infracción disciplinaria diferente de una conducta de acoso, se hará constar, para el inicio del correspondiente expediente disciplinario.**

- ✓ **Incoación de expediente disciplinario por acoso:** cuando se identifiquen indicios de la existencia de una conducta de las que son objeto del protocolo, se emitirá propuesta de adopción de expediente disciplinario para imposición de sanción a la persona responsable de la conducta.

En este caso el informe motivado recogerá los hechos considerados probados sobre el supuesto de acoso investigado, indicando en el mismo los medios de prueba del caso y su valoración, las circunstancias concurrentes observadas y las conclusiones alcanzadas.

Se podrá proponer mantener **medidas cautelares** y organizativas complementarias que se hayan adoptado en protección de la víctima.

- b) **Remisión del informe de valoración:** El Asesor Confidencial remitirá el informe a la Dirección empresarial y al Comité de Protocolo de acoso, quienes levantarán acta de la reunión que se celebre para su evaluación.

**4) Resolución:** La Dirección, una vez analizado el informe con los hechos probados, adoptará en base a los mismos las medidas que correspondan, las cuales podrán ser, atendiendo a las circunstancias:

- a) De conciliación-mediación.
- b) Organizativas.
- c) Disciplinarias.

En caso de que el expediente informativo exponga la existencia indubitada de situación de acoso se adoptarán en todo caso acciones disciplinarias contra la persona denunciada, con imposición de sanción por infracción muy grave, sancionando en atención a lo previsto en el Convenio Colectivo y normativa laboral vigente al momento de los hechos.

Las decisiones deben ser adoptadas en el plazo de tres días laborables desde la recepción del expediente informativo.

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la dirección mantendrá un deber activo de vigilancia respecto a esa persona trabajadora.

**5) Comunicación de la decisión:** La resolución adoptada se comunicará y entregará a las partes implicadas, a la Comisión del Protocolo de Acoso y a la persona responsable del servicio 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.

**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 el cumplimiento 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 la empresa, a la representación legal de las personas trabajadoras y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

## **2. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR**

El contenido de este protocolo es de obligado cumplimiento.

La vigencia del protocolo será coincidente con la del Plan de Igualdad en que se inserta, dejando de estar vigencia a la expiración del plazo del Plan.

Así mismo, el protocolo será revisado en los supuestos y plazos determinados en el plan de igualdad en el que se integra.

**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.**

## **3. COMUNICACIÓN.**

El Protocolo se difundirá a la plantilla mediante su inserción en los tabloneros de anuncios, intranet empresarial y con entrega del mismo a la plantilla.

**ANEXO I. Modelo de denuncia.**

**SOLICITANTE**

- Trabajador/a afectado/a.  Dirección.  
 Otras personas.

**DATOS DE LA PERSONA AFECTADA**

Nombre y apellidos

Centro de trabajo/Puesto de trabajo

Teléfono de contacto

**DATOS DEL DENUNCIANTE** (cubrir sólo en supuestos en que sea otra persona distinta a la propia perjudicada).

Nombre y apellidos

Centro de trabajo/Puesto de trabajo

Teléfono de contacto

#### **DATOS DE LA PERSONA DENUNCIADA**

Nombre y apellidos

Centro de trabajo/Puesto de trabajo/Otros datos identificativos en caso de no ser personal laboral

A marcar con firma de la persona perjudicada (en denuncias presentadas por tercero): la persona trabajadora perjudicada consiente el inicio de las actuaciones del Protocolo, habiendo sido informada previamente sobre la tramitación.

#### **DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS DENUNCIADOS**

**\*Se pueden anexar documentación en soporte electrónico o papel relacionada con los hechos denunciados. Indicar fecha de los hechos relatados, así como testigos si los hubiera (con indicación de sus datos identificativos).**

### **SOLICITUD**

Solicito la iniciación del Protocolo de actuación frente al Acoso Sexual o Acoso por razón de sexo.

**FECHA**