

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y EL ACOSO PSICOLÓGICO

RO - 00/01/2024

CONSTRUCCIONES ISIDRO OTERO, S.L.

CONTROL DE CAMBIOS

REVISIÓN	FECHA	MODIFICACIONES RESPECTO A LA EDICIÓN ANTERIOR
0	10/01/2024	Emisión inicial

1. COMPROMISO DE CONSTRUCCIONES ISIDRO OTERO, S.L. EN LA GESTIÓN DEL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO PSICOLÓGICO

Con el presente protocolo, CONSTRUCCIONES ISIDRO OTERO, S.L. manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo y acoso psicológico.

Al adoptar este protocolo, CONSTRUCCIONES ISIDRO OTERO, S.L. quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso psicológico 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 aquellas que realizan voluntariado.

Asimismo, CONSTRUCCIONES ISIDRO OTERO, S.L. 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 CONSTRUCCIONES ISIDRO OTERO, S.L. 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 de la dirección de la empresa y, por lo tanto, la responsable en materia de igualdad designada al efecto, 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 será de aplicación a las situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso psicológico 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 la persona toma su descanso o donde come, o en los lugares que utiliza como 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.

La Entidad CONSTRUCCIONES ISIDRO OTERO, S.L., se compromete al establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y colectivo LGTBIQ+, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de la Política Corporativa, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la normativa para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y para garantizar los derechos de las personas LGTBIQ+. Todo al amparo de: **1)** Ley Orgánica 3/2007 del 22 de marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, **2)** Ley 15/2022, del 12 de julio, integral para la igualdad de trato y no discriminación, **3)** Ley orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, así como la **4)** Ley 4/2023, del 28 de febrero para la igualdad real y efectiva y para la garantía de los derechos de las personas LGTBIQ+. **5)** el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales. **6)** Ley 7/2023, 30 noviembre, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres de Galicia.

Las partes firmantes del presente protocolo reconocen la necesidad de prevenir, y en su caso, erradicar todos aquellos comportamientos y factores en la entidad CONSTRUCCIONES ISIDRO OTERO, S.L. que pongan de manifiesto conductas de acoso, discriminación o conductas que puedan afectar a la integridad moral de una persona en el entorno laboral, tal y como se expone en el párrafo anterior.

El objeto de este Protocolo es el establecimiento de compromisos en lo que respecta a la sensibilización, información, prevención, intervención y supresión de conductas en materia de acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo, discriminación y afectación a la integridad moral en el trabajo, así como el establecimiento de un procedimiento interno, sumario y rodeado de las garantías de confidencialidad que la materia exige, con el fin de canalizar las quejas y/o conflictos que puedan producirse y propiciar su solución dentro de la compañía.

Mondoñedo, 10 de enero de 2024

2. CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO Y/O PSICOLÓGICO

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 CONSTRUCCIONES ISIDRO OTERO, S.L. implanta un procedimiento de prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso psicológico, 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:

- A) Medidas preventivas**, con declaración de principios, definición del acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso psicológico e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de estos tipos de acoso.
- B) 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.
- C) Identificación de medidas reactivas** frente al acoso y en su caso, el régimen disciplinario.

2.1. La tutela preventiva frente al acoso

La empresa CONSTRUCCIONES ISIDRO OTERO, S.L. 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, por razón de sexo o psicológico que pueda manifestarse en CONSTRUCCIONES ISIDRO OTERO, S.L.

CONSTRUCCIONES ISIDRO OTERO, S.L., al implantar este procedimiento, asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso psicológico 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 y el acoso por razón de sexo genera siempre una afectación a la dignidad de quien lo sufre y es constitutivo de discriminación por razón de sexo al igual que el psicológico.

En el ámbito de CONSTRUCCIONES ISIDRO OTERO, S.L. no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de acoso sexual, por razón de sexo o psicológico 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 CONSTRUCCIONES ISIDRO OTERO, S.L., 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.

En caso de considerar que está siendo acosada o de tener conocimiento de una situación de acoso sexual, por razón de sexo o psicológico cualquier persona trabajadora dispondrá de la posibilidad de, mediante queja o denuncia, activar este protocolo como procedimiento interno, confidencial y con el objetivo de su erradicación y reparación de efectos.

Instruido el correspondiente expediente informativo, de confirmarse la concurrencia de acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso psicológico CONSTRUCCIONES ISIDRO OTERO, S.L. 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 y por razón de sexo y adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo.

2.1.1. Concepto y conductas constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso psicológico.

1.1.1.1. Definición y conductas constitutivas de acoso sexual

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.
- 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 en redes sociales 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.

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.

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.

1.1.1.2. Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

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 existe 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 por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

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

- a) Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
- b) Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
- c) No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes.
- d) Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.
- e) 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.
- f) Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.

- g)** Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.
- h)** Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la acosada.
- i)** Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
- j)** Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

Actuaciones que pretenden aislar a su destinatario o destinataria

- a)** Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros y compañeras (aislamiento).
- b)** Ignorar la presencia de la persona.
- c)** No dirigir la palabra a la persona.
- d)** Restringir a compañeras y compañeros la posibilidad de hablar con la persona.
- e)** No permitir que la persona se exprese.
- f)** Evitar todo contacto visual.
- g)** 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

- a)** Amenazas y agresiones físicas.
- b)** Amenazas verbales o por escrito.
- c)** Gritos y/o insultos.
- d)** Llamadas telefónicas atemorizantes.
- e)** Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
- f)** Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.
- g)** Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
- h)** Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

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

- a)** Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.

- b) Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
- c) Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner motes, etc.
- d) Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

La protección frente al trato discriminatorio, al acoso y la violencia comprende lo que puedan sufrir las personas LGTBIQ+ por razón de su orientación e igualdad sexual, expresión de género o características sexuales. En este sentido la Ley 4/2023, del 28 febrero, para la Igualdad Real y Efectiva de las personas Trans y para la garantía de derechos de las personas LGTBIQ+ establece en su art. 15.1 que “las empresas de más de 50 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 LGTBIQ+, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBIQ+”.

1.1.1.3. Definición y conductas constitutivas de acoso psicológico

Definición de acoso psicológico: constituye acoso psicológico o *mobbing* la exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente aquella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica). Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud. Desde este umbral de exposición a conductas de violencia psicológica, el trabajador se ve expuesto a un proceso de asedio y persecución que habitualmente conllevan efectos sobre la salud.

Los factores que pueden favorecer la aparición de conductas de violencia psicológica son, principalmente, la organización del trabajo y la mala gestión de los conflictos por parte de los superiores. Se pueden señalar algunos aspectos que propician un entorno donde se puede dar este acoso:

- a) Organizaciones que no desaprueban los comportamientos de violencia psicológica y no los reconocen como riesgo para la salud o incluso para la gestión de las personas.
- b) Inseguridad laboral e incertidumbre.
- c) Poca autonomía en los puestos de trabajo.

- d) Malas relaciones entre trabajadores.
- e) Comunicación escasa o nula entre compañeros.
- f) Niveles extremos de exigencias laborales.
- g) Cambios repentinos en la organización, inestabilidad y reestructuraciones.

- h) Estilos de mando autoritarios.
- i) Existencia de líderes espontáneos no oficiales.
- j) Poco flujo de información en la empresa.
- k) Ausencia de conversaciones sobre tareas y objetivos.

Conductas constitutivas de acoso psicológico

A modo de ejemplo, a continuación, se enuncian una serie de conductas concretas que podrían llegar a constituir acoso psicológico en el trabajo:

Ataques con medidas organizativas

- a) Obligar a alguien a ejecutar en contra de su conciencia.
- b) Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
- c) Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
- d) No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes.
- e) Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo, o facilitar datos erróneos.
- f) Asignar trabajos muy superiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
- g) Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
- h) Manipular las herramientas de trabajo (por ejemplo, borrar archivos del ordenador).
- i) Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, etc.
- j) Amenazas o presiones a las personas que apoyan al acosado.
- k) Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
- l) Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.
- m)

Ataques para reducir las posibilidades de comunicación

- a) Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros (aislamiento).
- b) Ignorar la presencia de la persona.
- c) No dirigir la palabra a la persona.
- d) Restringir a los compañeros la posibilidad de hablar con la persona.
- e) No permitir que la persona se exprese.
- f) Evitar todo contacto visual.
- g) 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

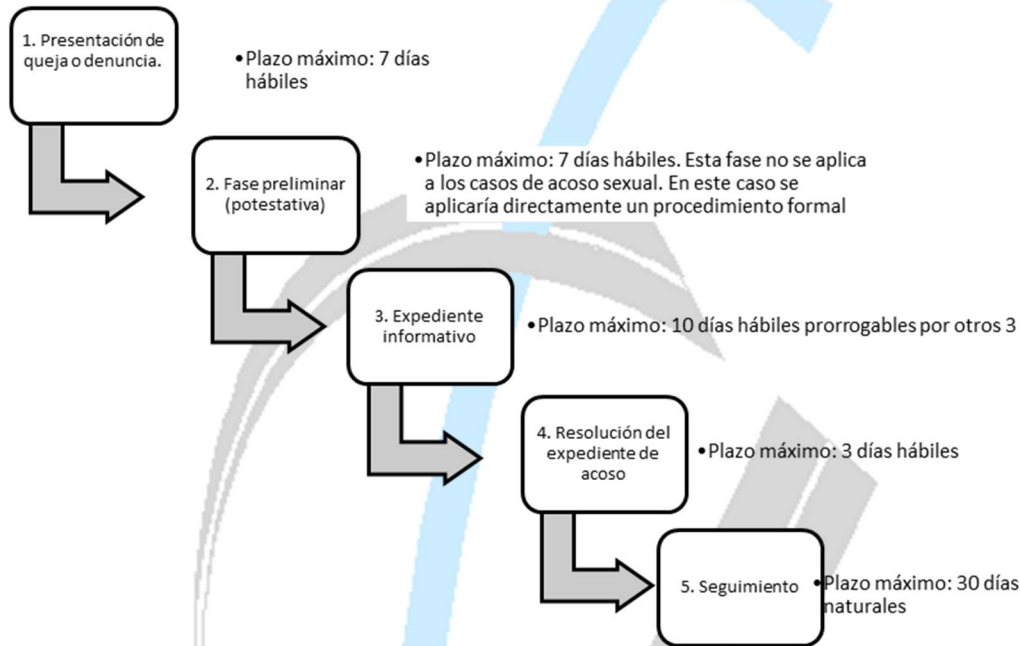
- a) Amenazas y agresiones físicas.
- b) Amenazas verbales o por escrito.
- c) Gritos o insultos.
- d) Llamadas telefónicas atemorizantes.
- e) Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
- f) Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.
- g) Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
- h) Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud

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

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

2.2. Procedimiento de actuación.

2.2.1. Etapas del procedimiento de actuación



2.2.1.1 El inicio del procedimiento: La queja o denuncia.

En CONSTRUCCIONES ISIDRO OTERO, S.L., Mayra Menéndez Valle, es la persona encargada de gestionar y tramitar cualquier queja o denuncia que, conforme a este protocolo, pueda interponerse por las personas que prestan servicios en esta organización. En caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal, actuará de suplente María Candia Polo.

Las personas trabajadoras de CONSTRUCCIONES ISIDRO OTERO, S.L. deben saber que, salvo engaño, fraude, simulación o mala fe, no serán sancionadas por activar el protocolo. Al interponer cualquier reclamación esta tendrá presunción de veracidad y será gestionada por la persona anteriormente nombrada.

Las denuncias serán secretas, pero no podrán ser anónimas. No obstante, desde CONSTRUCCIONES ISIDRO OTERO, S.L., se garantizará la confidencialidad de toda la información referente a las partes afectadas.

A fin de garantizar la confidencialidad de cualquier queja, denuncia o comunicación de situación de acoso sexual o por razón de sexo, CONSTRUCCIONES ISIDRO OTERO, S.L. habilita la cuenta de correo electrónico (canaligualdad.isidrootero@gmail.com) 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.

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 e indispensable para el inicio del procedimiento en los términos que consta en el apartado siguiente.

2.2.1.2 Etapa 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 al presunto agresor/a 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.

En el caso de que la denuncia o queja se derive de un acoso sexual, esta fase del procedimiento no será de aplicación preliminar y pasar directamente a la tramitación del expediente informativo.

Así mismo, se remitirá un informe a la dirección de la empresa para su conocimiento y validez, 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.

2.2.1.3 Principios rectores y garantías del procedimiento.

- **Respeto y protección de las personas:** Es necesario proceder con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones y diligencias se llevarán a cabo con la máxima prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas. Las partes afectadas podrán ser asistidas en todo momento, por una persona que les asesore o represente durante todo el procedimiento.
- **Confidencialidad:** Las personas involucradas en el procedimiento tienen la obligación de guardar estricta confidencialidad y reserva y no deberá transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas o en proceso de investigación. Toda la información y documentación generada durante el procedimiento tendrá carácter confidencial para ello, las personas responsables de la gestión del caso asignarán algunos códigos alfanuméricos que identifican tanto a la presunta víctima como a la persona presuntamente el autor de la conducta.

- Los datos relativos a la salud estarán especialmente protegidos, de forma que para su incorporación al expediente requerirá la autorización expresa de la persona afectada. En sus informes y diligencias, la Comisión deberá garantizar la confidencialidad de los datos relacionados con la salud de los que tuvo conocimiento durante la investigación.
- Diligencia y celeridad: la investigación y resolución se llevarán a cabo dentro de los plazos fijados por presente Protocolo, sin perjuicio de que la Comisión pueda prorrogarlos por unanimidad mediante el tiempo estrictamente necesario cuando se produzcan circunstancias excepcionales, debidamente justificadas, que impidan su cumplimiento.
- Imparcialidad, contradicción y derecho a ser escuchado por todas las partes. El procedimiento garantiza una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas. La verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados se perseguirán de buena fe.
- Garantía de indemnidad frente a represalias: Todas las personas intervinientes en el procedimiento (querellante, presunta víctima, miembros de la Comisión, personas que comparezcan como testigos o colaboren o participen en la investigación) deben estar protegidas contra posibles represalias.
- Colaboración: todas las personas que sean citadas en el transcurso del procedimiento tienen el deber de prestar la debida colaboración a la investigación y a las personas que la llevan a cabo.

3. Expediente informativo

En el caso de no activarse la fase preliminar o cuando el procedimiento no pueda resolverse aun cuando se ha activado, se dará paso al expediente informativo.

La comisión instructora realizará una investigación, en la que se resolverá a propósito de la concurrencia o no del acoso denunciado tras escuchar 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.

Durante la tramitación del expediente informativo, a propuesta de la comisión instructora, la dirección de CONSTRUCCIONES ISIDRO OTERO, S.L. 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 CONSTRUCCIONES ISIDRO OTERO, S.L. separará a la presunta persona acosadora de la persona afectada.

En el desarrollo del procedimiento se dará primero audiencia a la presunta 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 de instrucción 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 de instrucción.

Finalizada la investigación, la comisión 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 o de acoso por razón de sexo.

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 investigación practicada no se apreciase indicios de acoso, la comisión hará constar en el acta que de la investigación 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 CONSTRUCCIONES ISIDRO OTERO, S.L. 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.

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.

4. Resolución del expediente de acoso

La dirección de CONSTRUCCIONES ISIDRO OTERO, S.L. 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.

El informe de la Comisión será vinculante para la empresa. Si alguna de las medidas fuese de imposible cumplimiento, lo razonará motivadamente, adoptando medidas equivalentes.

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 CONSTRUCCIONES ISIDRO OTERO, S.L. 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. En el caso de que se acuerde sanción disciplinaria, ésta se impondrá, cualificará y graduará de acuerdo con la normativa laboral vigente y en convenio colectivo de aplicación. Si la sanción afectase a una persona afiliada a un sindicato, los/as delegados/as sindicales tendrán derecho a ser escuchados con carácter previo a la adopción de la misma (art. 10.3.3º de la Ley Orgánica de Libertad Sindical).

A modo ejemplificativo pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar la empresa en este sentido, las siguientes:

- 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.
- 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:

- a) El traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación
- b) La suspensión de empleo y sueldo
- c) La limitación temporal para ascender
- d) El despido disciplinario

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la dirección de CONSTRUCCIONES ISIDRO OTERO, S.L. 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. Pero 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 CONSTRUCCIONES ISIDRO OTERO, S.L. 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 y/o acoso por razón de sexo, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.

La Comisión supervisará la imposición y cumplimiento efectivo de las sanciones, para lo que será informada de tales extremos, conforme se apliquen por parte de la Dirección de la Empresa. Si el resultado del expediente y del sobreseimiento, la persona denunciante podrá solicitar el traslado de oficina o departamento, siempre que la organización del trabajo lo permita.

e) Circunstancias agravantes

Para valorar la gravedad de los hechos y determinar las sanciones que, en su caso, podrían imponerse, se tendrán como circunstancias agravantes, aquellas situaciones en las que:

- a. La persona denunciada sea reincidente en la comisión de actos de acoso.
- b. Existan dos o más víctimas.
- c. Se demuestren conductas intimidatorias o represalias por parte de la persona agresora.
- d. La persona agresora tenga poder de decisión sobre la relación laboral de la víctima.
- e. La víctima se encuentre en situación de vulnerabilidad por su edad, discapacidad física o mental o enfermedad.
- f. El estado psíquico o físico de la víctima ha sufrido graves alteraciones, médicamente acreditadas.

- g. El contrato de la víctima no es indefinido, o que su relación con la empresa no tiene naturaleza laboral.
- h. El acoso se produce durante un proceso de selección o promoción de personal.
- i. Se ejerce presión o coacción sobre la víctima, los testigos o personas de su entorno laboral o familiar, con el objetivo de evitar o dificultar el buen fin de la investigación.
- j. En todo caso, constituirá circunstancia agravante que la víctima sea titular de un contrato de duración determinada; en prácticas o para formación y aprendizaje; que se encuentre en período de prueba; o si es personal en formación sin vinculación contractual.

5. 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 la empresa

con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

5.1 Determinación de la comisión instructora para los casos de acoso

Se constituye una comisión instructora y de seguimiento para casos de acoso sexual y por razón de sexo que está formada por las siguientes personas:

- **Mayra Menéndez Valle**
- **María Candia Polo**
- **Jorge Fraga Lozano**

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 acompañarlos 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 o por razón de sexo. 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.

6. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor el 11/01/2024.

Así mismo, el protocolo podrá ser revisado y adecuado en los siguientes casos:

- En cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de reorientar el cumplimiento de los objetivos de prevención y actuación frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo y psicológico.

- 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.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación de la forma jurídico de la empresa o ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial el personal de la empresa, sus métodos de trabajo u organización.
- Cuando una resolución judicial condena a la empresa por discriminación por razón de sexo o sexual o determine la falta de adecuación del protocolo a los requisitos legales o reglamentarios.

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.

7. ANEXO I – MODELO DE QUEJA O DENUNCIA INTERNA

Formulario de denuncia interna. Protocolo de acoso sexual, de acoso por razón de sexo y de acoso psicológico

Datos de la persona denunciada:

- Nombre y apellidos:
- DNI:
- Edad:
- Sexo:
- Centro de trabajo:
- Tipo de contrato/vinculación laboral:
- Puesto de trabajo:
- Teléfono de contacto:
- Dirección correo electrónico:

Datos de la persona que denuncia:

- Nombre y apellidos:
- DNI:
- Edad:
- Sexo:
- Centro de trabajo:
- Tipo de contrato/vinculación laboral:
- Puesto de trabajo:
- Teléfono de contacto:
- Dirección correo electrónico:

Persona que informa de los hechos:

- Persona que ha sufrido el acoso:
- Otras (especificar):

Relato de los hechos¹

Testigos:

- Nombre y apellidos: _____

La persona informante de los hechos solicita:

“Una vez presentada la el formulario de queja o denuncia interna de acoso (Indicar si se trata de acoso sexual, por razón de sexo o acoso psicológico) frente a (Nombre y apellidos de la persona denunciada) se inicie el procedimiento previsto en el protocolo de acoso para la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo”

Localidad y fecha

Firma persona interesada

¹ Especificar motivo de la queja o denuncia, adjuntando documentación justificativa numerada en caso de que proceda. Siempre que sea posible es necesario incluir las fechas en las que se han desarrollado los hechos denunciados.