

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

ÍNDICE:

- 1. INTRODUCCIÓN**
- 2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS**
- 3. OBJETIVOS DEL PROTOCOLO**
- 4. ÁMBITO DE APLICACIÓN**
- 5. DEFINICIONES**
- 6. PROCEDIMIENTO**
- 7. SANCIONES DISCIPLINARIAS**
- 8. DIFUSIÓN**
- 9. ANEXO I(Modelo denuncia)**
- 10. ANEXO II (Modelo confidencialidad)**

1. INTRODUCCIÓN

Es evidente que tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo, suponen una vulneración del derecho a la igualdad, a la libertad sexual, a la intimidad, a la dignidad y a la salud no sólo física sino emocional de las personas trabajadoras, miembros de la Junta Directiva, voluntariado y personal en prácticas. Por ello, es imprescindible establecer el compromiso de las empresas en fomentar un entorno laboral seguro y por otra parte garantizar el acceso de las personas trabajadoras a un procedimiento interno ágil, confidencial y con las debidas garantías que permita denunciar las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, y ello con independencia de que se entablen acciones judiciales por los mismos hechos.

Según el art 48 de la ley orgánica Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las empresas deberán 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. 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.

A su vez, el art 8.13 de la LISOS considera infracción muy grave “el acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma”.

Por su parte, el art 8.13 bis de la LISOS también considera infracción muy grave en el ámbito laboral “el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual 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, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo”.

El artículo 184 de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, (Código Penal) establece que el acoso sexual puede además ser delito castigado con pena de prisión o multa, agravada en el caso de que el culpable hubiera cometido el hecho prevaleándose de su situación de superioridad laboral o jerárquica, o cuando la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación.

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.

La empresa pública **SRECD** implanta un procedimiento de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, que ha sido negociado y acordado por la comisión negociadora del plan de igualdad de la **SRECD**, 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.

2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

Con el presente protocolo, la Sociedad Regional de Educación Cultura y Deporte (**SRECD**) manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

Al adoptar este protocolo, la **SRECD** quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo 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, la **SRECD** 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 la **SRECD**. 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, la **SRECD** 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 o acoso por razón de sexo 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.

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.

En efecto, la **SRECD** 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.

La empresa **SRECD** formaliza la siguiente declaración de principios, en el sentido de subrayar cómo deben ser las relaciones entre el personal de la 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 o por razón de sexo que pueda manifestarse en la **SRECD**. La Sociedad Regional de Educación, Cultura y Deporte (SRECD) al implantar este procedimiento, asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de acoso sexual o acoso por razón de sexo 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 generan siempre una afectación a la dignidad de quien lo sufre y son constitutivos de discriminación por razón de sexo. En el ámbito de la SRECD no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de acoso sexual o por razón de sexo 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 y todas cuantos conformamos la SRECD, 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 o por razón de sexo, 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 o acoso por razón de sexo, la SRECD 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.

La empresa pública **SRECD** se compromete a:

- No permitir ni tolerar bajo ningún concepto comportamientos o situaciones de acoso sexual, o de acoso por razón de sexo.
- No ignorar las quejas, reclamaciones y denuncias de los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo que se puedan producir.
- Recibir y tramitar de forma rigurosa y rápida, así como con las debidas garantías de seguridad jurídica, confidencialidad, imparcialidad y derecho de defensa de las personas implicadas, todas las quejas, reclamaciones y denuncias que pudieran producirse.
- Tramitar todas denuncias de forma rápida, confidencial, imparcial y garantizando el derecho a la presunción de inocencia, así como y derecho de defensa de las personas implicadas.
- Garantizar que no se producirá ningún tipo de represalia, contra ninguna persona trabajadora que formule quejas, reclamaciones o denuncias, ni contra aquellas que participen en el procedimiento de actuación frente al acoso.
- Sancionar a las personas que acosen ya sea sexualmente o por razón de sexo.
- Difundir y distribuir entre todas las personas trabajadoras el protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Santander a 2 de diciembre de 2022

3. OBJETIVOS DEL PROTOCOLO

- Contribuir a prevenir situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la **SRECD** mediante la sensibilización, información y formación en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo a toda la plantilla incluidos a jefatura y mandos intermedios.
- Garantizar el derecho a la dignidad, intimidad, y salud de todas las personas que trabajan en **SRECD**.
- Establecer un procedimiento interno de denuncia de las situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Sancionar mediante la aplicación del régimen disciplinario las situaciones o comportamientos de acoso sexual y de acoso por razón de sexo.

4. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

El presente protocolo será de aplicación a cualquier persona trabajadora, de la **Sociedad Regional de Educación, Cultura y Deporte, S.L.**

Este protocolo entrará en vigor a partir de la aprobación y firma del mismo, y tendrá una vigencia de 4 años, durante los cuales se realizará un seguimiento semestral de su aplicación.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad de SRECD, será la encargada de realizar el seguimiento del Protocolo para la prevención y actuación ante el acoso sexual y acoso por razón de sexo.

5. DEFINICIONES

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, indirectos 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.

Tipos de acoso sexual:

Acoso sexual “quid pro quo” o chantaje sexual : Es el acoso sexual producido por una persona o personas, de nivel jerárquico superior, cuyas decisiones pueden tener efectos sobre el empleo o las condiciones de trabajo de la persona acosada, ya sea en el mantenimiento en el empleo, la promoción profesional, la formación, la retribución etc.

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: es el realizado por cualquier compañero o compañera de trabajo o incluso por personas con nivel jerárquico superior o inferior al de la víctima y que tiene por efecto crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, u ofensivo.

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. Pueden 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.

Un único episodio de la suficiente gravedad puede ser constitutivo de acoso sexual.

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, entendiendo 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:

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 destinatario o destinataria.

1. Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros y compañeras (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.

Quedarán excluidos del presente protocolo aquellos conflictos interpersonales, puntuales y concretos relacionados con la organización del trabajo y que no contra la dignidad de una persona, ni creen un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

6. PROCEDIMIENTO

Se elegirá una Comisión Instructora que será competente para la tramitación del procedimiento de acoso en cualquiera de sus variantes, estará compuesta por cinco miembros:

- Dos personas en representación de la empresa
- Dos personas en representación de CCOO.
- Una persona técnica de prevención de riesgos preferentemente especialistas en riesgos psicosociales.

Las personas integrantes de la comisión instructora tanto por parte de la empresa como por la parte social que lleven a cabo la investigación en los expedientes de acoso deberán tener formación en materia de prevención y actuación frente al acoso sexual, y acoso por razón de sexo, de al menos 65 horas, incluyéndolo en el plan de formación anual y extendiéndolo a la duración del propio plan.

Todo trabajador/a que sufra, o crea sufrir una situación de acoso sexual o acoso por razón de sexo puede presentar una denuncia, comunicándolo de manera inmediata a Dirección, o a la Comisión Instructora. La utilización del presente procedimiento no impide la utilización paralela o posterior de las vías administrativas o judiciales.

El procedimiento se iniciará por medio de la denuncia por escrito interpuesta por la propia víctima en el modelo Anexo I.

La denuncia se podrá presentar o bien a través de correo electrónico canal.acoso@srecd.es o en formato papel y en sobre cerrado, a la persona que se designe por la comisión instructora para recibir las denuncias. Dicha persona, procederá a convocar a la comisión instructora en el plazo máximo de 2 días hábiles desde la presentación de la denuncia.

Desde el momento de la presentación de la denuncia, cualquiera de las partes, siempre que la víctima esté conforme, podrá solicitar medidas cautelares como separar a la víctima de la persona agresora, cambio de puesto de trabajo o de turno preferentemente de la persona presuntamente agresora.

En ningún caso, las medidas cautelares podrán menoscabar en las condiciones económicas ni laborales de cualquiera de las partes intervinientes.

Funciones de la Comisión de Instrucción en materia de acoso sexual y por razón de sexo:

- Participar en la investigación de los hechos denunciados, para lo que dispondrá de toda la información y documentación relacionada con el caso.
- Elaborar un informe de conclusiones del caso investigado, que incluirá los indicios y los medios de prueba del caso con sus posibles agravantes o atenuantes, e instando, si corresponde, a la dirección de Recursos Humanos 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, como consecuencia de casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Velar por las garantías establecidas en los protocolos de actuación negociados y acordados en la empresa.
- Encargarse de la difusión del material didáctico, información y formación de los trabajadores y las trabajadoras relacionados con el acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Una vez recibida la denuncia y reunida la Comisión de Instrucción, se entrevistará a la víctima, preguntándola sobre los hechos, circunstancias y testigos. Se practicarán cuantas pruebas y actuaciones se considere convenientes dando audiencia a todas las partes, testigos y otras personas que se considere.

Se garantizará siempre la confidencialidad en todo el procedimiento y estará prohibido divulgar o transmitir cualquier tipo de información por parte de las personas que intervienen en el procedimiento. Se informará a cuantas personas participen en el procedimiento, de su deber de guardar confidencialidad y sigilo sobre su intervención y sobre cuanta información conocieran por su comparecencia en la misma. Las personas que intervengan en el procedimiento deberán suscribir el compromiso de confidencialidad anexo.

Comunicado formalmente el inicio del expediente, se garantizará audiencia a cualquiera de las partes permitiéndolas formular alegaciones e informándolas de los resultados del procedimiento.

Posteriormente se citará a la persona, o personas denunciadas, para informarla sobre la existencia de la denuncia y que ponga de manifiesto su versión de los hechos. Se concederá un trámite de alegaciones de cinco días hábiles desde que se le comunique la denuncia.

El procedimiento deberá ser ágil, por lo que una vez finalizada la fase de alegaciones, se establece un plazo máximo de diez días hábiles para que la Comisión realice un Informe de conclusiones finales que remitirá a la Recursos Humanos para que esta dicte la resolución motivada y definitiva que ponga fin al procedimiento y la comunique a las personas denunciante y denunciada.

La comisión dispondrá en todo caso de un plazo máximo de 30 días naturales desde la presentación de la denuncia para emitir este informe. En ningún caso la comisión de instrucción ejercerá funciones disciplinarias, siendo estas únicamente potestad de la empresa. Cualquiera las personas que forman parte de la comisión, podrá emitir conclusiones particulares que se harán constar en el informe de conclusiones finales que se elevará a la Junta Directiva. Si se determina que hay indicios de acoso sexual o por razón de sexo, se aplicará el régimen disciplinario del convenio colectivo.

Garantías del procedimiento y derechos de las personas que intervengan en el procedimiento:

- **Derecho de protección de la salud** de la víctima del acoso sexual o por razón de sexo.
- **Deber de sigilo** de todas las personas que intervengan en el procedimiento de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- **Derecho a la intimidad** de todas las personas que intervengan en el procedimiento de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo, garantizándose que no se difundirá ningún dato, declaración o hecho que conste

en el procedimiento de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo.

- Todo el procedimiento será **urgente y confidencial**.
- Todas las actuaciones de la Comisión Igualdad se documentarán por escrito, levantando acta.
- Se garantizará la audiencia de las partes implicadas, permitiendo a estas formular alegaciones.
- Tanto la persona denunciante como la denunciada podrán acompañarse en todos los trámites de un /a representante sindical.
- Los documentos que genere un expediente serán confidenciales y sólo podrán tener acceso a ellos las personas que intervengan en el proceso, tras firmar un Compromiso de Confidencialidad.
- Respeto al **principio de presunción de inocencia** de la supuesta persona acosadora.
- **Prohibición de represalias** a la supuesta víctima o personas que apoyen la denuncia o denuncien supuestos de acoso sexual y por razón de sexo.
- **Derecho a la protección frente a represalias** que puedan sufrir cualquiera de las personas que intervienen en el procedimiento de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- **Garantía de los derechos laborales y de protección social de las víctimas.**
- La empresa la SRECD garantiza que impulsará el procedimiento de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo en cualquiera de sus fases, poniendo a disposición de la comisión de igualdad los medios humanos y materiales necesarios

7. SANCIONES DISCIPLINARIAS

El artículo 54.2.g) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores establece “**El contrato de trabajo podrá extinguirse** por decisión del empresario, mediante despido basado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador” frente a “El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.”

En la valoración de la gravedad de la conducta, se contemplará la posible existencia de circunstancias agravantes como:

- La reincidencia en la conducta de acoso.
- La subordinación de la víctima respecto a la persona agresora.
- La especial vulnerabilidad de la víctima como consecuencia de su situación laboral, edad, discapacidad etc.

En todo caso se aplicará el régimen disciplinario de los convenios colectivos, textos y acuerdos colectivos de La Sociedad.

8. DIFUSION

La **SRECD** difundirá entre toda la plantilla el protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Igualmente, la **SRECD** sensibilizará a la plantilla en materia de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo mediante las siguientes actuaciones:

FICHA DE MEDIDA	
Área de actuación	Prevención del acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.
Medida	Difundir el protocolo de lucha contra el acoso sexual y por razón de sexo.
Objetivos que persigue	Garantizar un entorno libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la empresa.
Descripción detallada de la medida	Difundir a toda la plantilla por diversos medios el protocolo para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, durante todo el periodo de vigencia del plan de igualdad.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Prioridad	Alta
Responsable	Departamento de RR.HH.
Indicadores de seguimiento	✓ Verificación de la difusión

FICHA DE MEDIDA	
Área de actuación	Prevención del acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.
Medida	Seguimiento semestral del protocolo para la prevención y actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo.
Objetivos que persigue	Garantizar un entorno libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la empresa.
Descripción detallada de la medida	En las reuniones semestrales de la Comisión de Seguimiento y Evaluación, informar sobre las actuaciones realizadas en esta materia y la determinación de las acciones a realizar en el próximo semestre.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Prioridad	Alta
Responsable	Departamento de RR.HH.
Indicadores de seguimiento	✓ Nº de actuaciones y resultados. Nº de medidas por agentes implicados.

FICHA DE MEDIDA	
Área de actuación	Prevención del acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.
Medida	Sensibilizar en acoso sexual y por razón de sexo y medidas para su prevención y actuación.
Objetivos que persigue	Capacitar ante la prevención, detección y actuación ante situaciones de acoso.
Descripción detallada de la medida	Sensibilizar para difundir cuales son las conductas concretas consideradas acoso sexual o por razón de sexo, mediante formación de 15 horas, a realizar durante la vigencia del plan de igualdad.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Prioridad	Alta.
Responsable	Empresas colaboradoras de formación o departamento de RR.HH.
Indicadores de seguimiento	✓ Verificación de acciones de sensibilización.

FICHA DE MEDIDA	
Área de actuación	Prevención del acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.
Medida	Formación a delegadas/os de personal, cargos directivos, y personas que intervienen en procesos de selección, promoción y contratación en el Protocolo para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
Objetivos que persigue	Capacitar ante la prevención, detección y actuación ante situaciones de acoso.
Descripción detallada de la medida	Realización de jornadas periódicas dirigidas a delegadas/os de personal, cargos directivos, y personas que intervienen en procesos de selección, promoción y contratación en el Protocolo para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, dando a conocer las medidas y actuaciones con las que cuenta la empresa.
Personas destinatarias	Delegadas/os de personal, cargos directivos, y personas que intervienen en procesos de selección, promoción y contratación.
Prioridad	Alta
Responsable	Departamento de RR.HH.
Indicadores de seguimiento	✓ Nº de jornadas y participantes por sexo, duración y cargo.

FICHA DE MEDIDA	
Área de actuación	Prevención del acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.
Medida	Garantizar por parte de la empresa que los canales de denuncia en relación con situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo son confidenciales vía web o registro.
Objetivos que persigue	Garantizar la confidencialidad de las actuaciones en materia de acoso sexual y por razón de sexo.
Descripción detallada de la medida	Elaboración de un procedimiento o reglamento que garantice por parte de la empresa que los canales de denuncia en relación con situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo son confidenciales.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Prioridad	Alta
Responsable	Departamento de RR.HH.
Indicadores de seguimiento	✓ Verificación de acciones de sensibilización.

FICHA DE MEDIDA	
Área de actuación	Prevención del acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.
Medida	Incluir medidas de prevención y actuación ante conductas de acoso sexual y por razón de sexo dirigidas a personas usuarias de los servicios prestados por la Sociedad.
Objetivos que persigue	Capacitar ante la prevención, detección y actuación ante situaciones de acoso.
Descripción detallada de la medida	Sensibilizar para difundir cuales son las conductas concretas consideradas acoso sexual o por razón de sexo que pueden ser ejercidas por personas usuarias de los servicios, y acordar las sanciones en el caso que se produzcan.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Prioridad	Alta
Responsable	Departamento de RR.HH.
Indicadores de seguimiento	✓ Verificación de acciones de sensibilización.

Se evaluará semestralmente el desarrollo del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, informando de los expedientes llevados a cabo a la Comisión de seguimiento del plan de igualdad.

Y para los efectos que resulte oportuno lo firman en Santander a 15 de diciembre de 2022

Por la representación de la empresa

Por la representación de la plantilla

Ana María Abad Gómez

M^a Delia Carbajo Pereda, CCOO

Ana María Gómez Gómez

Ignacio Aja Ortega, por CCOO

Rubén Rodríguez Gutiérrez

Víctor Alonso Fernández, por CCOO

Pedro Fernández Sampedro, CCOO

ANEXO I MODELO DENUNCIA

SOLICITANTE Nombre y Apellidos

- ☐ Persona afectada
☐ Recursos Humanos
☐ RLT
☐ Testigo/a

TIPO DE ACOSO

- ☐ Sexual
☐ Por razón de sexo

DATOS PERSONALES DE LA PERSONA AFECTADA

Nombre y apellidos:

NIF:

Sexo:

Teléfono de contacto:

Correo electrónico:

DATOS PROFESIONALES DE LA PERSONA AFECTADA

Centro de trabajo:

Puesto de trabajo:

DATOS PERSONALES DE LA PERSONA DENUNCIADA

Nombre y apellidos:

Sexo:

DATOS PROFESIONALES DE LA PERSONA DENUNCIADA

Centro de trabajo:

Puesto de trabajo:

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS (continúe en caso de necesitar más espacio al dorso)

— Solicito el inicio del Protocolo de Prevención del Acoso sexual y/o por razón de sexo

FECHA

FIRMA DE LA PERSONA SOLICITANTE

ANEXO II MODELO CONFIDENCIALIDAD

Don/Doña _____, en calidad de persona designada por LA SOCIEDAD para intervenir en el procedimiento de recepción, tramitación, investigación y resolución de las denuncias por acoso sexual y/o acoso por razón de sexo 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.
- 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 SOCIEDAD de la responsabilidad disciplinaria en que podría incurrir por el incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas.

En _____ a _____ de _____