

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN MATERIA DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

Conscientes de la necesidad de proteger los derechos fundamentales de la persona y especialmente su dignidad en el ámbito laboral, las partes firmantes del presente protocolo reconocen la necesidad de prevenir y, en su caso, erradicar todos aquellos comportamientos y factores en la organización que pongan de manifiesto conductas de acoso en el ámbito laboral.

El objeto de este protocolo es el establecimiento de compromisos en orden a la información, prevención, intervención y supresión de conductas en materia de acoso sexual y por razón de sexo 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 que puedan producirse y propiciar su solución dentro de la compañía, con arreglo a las siguientes cláusulas:

I. PRINCIPIOS GENERALES

En el convencimiento de que toda persona tiene derecho a recibir un trato cortés, respetuoso y digno en el ámbito laboral, las partes firmantes se obligan en sus actuaciones a propiciar las garantías que faciliten aquél, con el fin de crear un entorno laboral exento de todo tipo de acoso.

- I. Se reconoce que los comportamientos que puedan entrañar acoso son perjudiciales, no solamente para las personas directamente afectadas, sino también para el entorno global de la institución, y son conscientes de que la persona que se considere afectada tiene derecho, sin perjuicio de las acciones administrativas y judiciales que le correspondan, a solicitar una actuación intervenida que sea dilucidada de forma sumaria por los cauces previstos en este Protocolo.
- II. Se acepta la obligación de salvaguardar el derecho a la intimidad y la confidencialidad ante la presentación de toda denuncia en materia de acoso, así como en los procedimientos que se inicien al efecto.
- III. Las situaciones de acoso serán consideradas faltas muy graves de acuerdo con la normativa actual.
- IV. Se prohíben expresamente las represalias contra toda persona que efectúe una queja y/o denuncia, acuda para testificar o ayude o participe en la investigación de un caso de acoso.
- V. Toda persona que considere ser o haber sido objeto de acoso tiene derecho a solicitar la aplicación del presente protocolo.
- VI. La Dirección de la empresa y la representación legal de la plantilla en su caso, promoverán la concienciación, la información y la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el lugar de trabajo o en relación con el trabajo y la adopción de medidas apropiadas para proteger a los trabajadores y las trabajadoras de tales conductas.
- VII. Se reconoce el papel fundamental de la Comisión de Igualdad para este tipo de acoso, como elemento de información y asesoramiento dentro

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN MATERIA DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

del ámbito de sus funciones en la materia, tanto para el personal protegido como en los procedimientos que se puedan iniciar.

II. AMBITO DE APLICACIÓN

El presente protocolo se aplica a las personas que presten sus servicios en EMTUSA, y en todos sus centros de trabajo.

En el caso de concurrencia de personal de terceras empresas en el lugar de trabajo, se garantizará la coordinación entre empresa principal o titular de dicho lugar de trabajo y las demás empresas, de forma que se aseguren las garantías de trabajadores y trabajadoras en materia de acoso. Tal es el caso de personal subcontratado, personal contratado a través de empresas de trabajo temporal, personal de empresas proveedoras, personal autónomo con contrato mercantil, etc. Así mismo, se garantizará la citada coordinación cuando el supuesto acoso ocurra en instalaciones ajenas a las de empresas principales y titulares del lugar de trabajo, en las relaciones de subcontratación.

III. DEFINICIONES

A los efectos del presente protocolo las siguientes expresiones tendrán el significado que se indica:

PERSONA PROTEGIDA: se refiere a las personas amparadas por el mismo e incluye al personal que preste sus servicios en EMTUSA, así como el personal contratado en proyectos vinculados a la organización, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la misma.

La expresión incluye a las personas trabajadoras de las empresas contratadas por EMTUSA, siempre y cuando, en el marco de la cooperación entre empresas presten sus servicios en la misma y resulte implicado personal de la propia organización.

La expresión incluye a cualquier persona que se haya encontrado en alguna de las situaciones descritas en los párrafos anteriores, que alegue que su relación con EMTUSA llegó a su término debido a una situación de acoso, y que invoque el presente protocolo en un plazo máximo de un mes desde la fecha en que concluyó dicha relación, salvo los supuestos en los que dicho término sea debido a la llegada de la fecha de finalización del contrato o a cualquier otra de las causas previstas en el momento de la firma del mismo.

ACOSO SEXUAL: según el artículo 7.1 de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante, u ofensivo.

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN MATERIA DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

Elementos clave del acoso sexual:

- Comportamiento no deseado con connotaciones sexuales y/o de naturaleza sexual para quien lo padece.
- Carácter verbal, no verbal o físico.
- Con propósito o efecto de atentar contra la dignidad de la persona, en particular cuando se crea un ambiente intimidatorio, degradante u ofensivo.
- Incide de forma negativa en la situación y clima laboral.

A los efectos de este Protocolo, e intentando clarificar la definición de acoso sexual, podrían ser constitutivas de acoso sexual a título de ejemplo y, sin ánimo excluyente, ni limitativo, las siguientes conductas:

CONDUCTAS VERBALES

- Bromas sexuales ofensivas y comentarios sobre la apariencia física o condición sexual de la trabajadora o el trabajador.
- Comentarios sexuales obscenos.
- Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales.
- Formas denigrantes u obscenas para dirigirse a las personas, siempre que tengan contenido sexual.
- Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas.
- Comunicaciones (llamadas telefónicas, correos electrónicos, etc....) de contenido sexual y carácter ofensivo.
- Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.
- Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales.
- Invitaciones, peticiones o demandas de favores sexuales supeditados directa o indirectamente, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o la conservación del puesto de trabajo.
- Invitaciones persistentes, con una clara intención sexual, para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.

CONDUCTAS NO VERBALES

- Uso de imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo.
- Gestos obscenos, silbidos, gestos o miradas impúdicas.
- Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo de contenido sexual.
- Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN MATERIA DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

CONDUCTAS DE CARÁCTER FÍSICO

- Contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados, etc...) o acercamiento físico excesivo o innecesario.
- Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
- Tocar intencionadamente o con ausencia de diligencia y respeto los órganos sexuales.

OTRAS MANIFESTACIONES DE ACOSO SEXUAL

Existen otros subtipos de acoso sexual, derivados de los conceptos establecidos en la normativa, entre ellos el denominado como chantaje sexual:

- Chantaje sexual: Es el acoso sexual producido por un superior jerárquico o personas cuyas decisiones puedan tener efectos sobre el empleo y las condiciones de trabajo de la persona acosada, que utilizan la negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta como base de decisiones que pueden repercutir sobre el mantenimiento del empleo, la formación, promoción profesional, el salario etc.
Son por tanto sujetos activos de este tipo de acoso quienes tengan poder para decidir sobre la relación laboral, es decir, toda persona jerárquicamente superior, sea su representante legal o el personal directivo de la empresa, o que sin serlo pueda influir en las decisiones del superior jerárquico.
- Acoso ambiental: es aquella conducta que crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de esta.

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO: Según el artículo 7.2 de la Ley 3/2007, de 22 de marzo 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.

A los efectos de este Protocolo, e intentando clarificar la definición de acoso por razón de sexo, podrían ser constitutivas de acoso por razón de sexo a título de ejemplo y sin ánimo excluyente, ni limitativo, las siguientes conductas:

- Uso de conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer u hombre.
- Bromas y comentarios sobre las personas que asumen tareas que tradicionalmente han sido desarrolladas por personas del otro sexo.
- Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo.
- Utilización de humor sexista.
- Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de las mujeres.

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN MATERIA DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

- Realizar las conductas anteriores con la familia de personas LGTBIQ¹.
- Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su sexo o de su orientación sexual.
- Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona, en función de su sexo o de su orientación sexual.
- Trato desfavorable por razón de embarazo, maternidad o paternidad.
- Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones restrictivas o limitativas sobre el acceso de la persona al empleo o a su continuidad en el mismo, a la formación profesional, las retribuciones o cualquier otra materia relacionada con las condiciones de trabajo, en función de su sexo o de su orientación sexual.

Hay que tener especial prevención y actuación en caso de ser necesario en los supuestos de acoso por razón de sexo a causa del embarazo o la maternidad, como pueden ser alguna de las siguientes conductas:

- Asignar un trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional.
- Atribuir tareas sin sentido, imposibles de lograr o con plazos irracionales.
- Impedir deliberadamente su acceso a los medios adecuados para realizar su trabajo (información, documentos, equipamiento, etc....)
- Denegarle arbitrariamente permisos o licencias a las que tiene derecho o inducirlo para renunciar a ellos.

Según el artículo 7.3, se considerarán en todo caso discriminatorio, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Por último, el artículo 7.4 establece que el condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

IV. RESPONSABILIDADES

EMTUSA se compromete a:

- Velar por el buen cumplimiento de las normas vigentes en cuanto a la igualdad y la prevención del acoso.
- Establecer los mecanismos para la comunicación de posibles incidentes, garantizando en todo momento la confidencialidad de su tratamiento.

¹ LGTBIQ son las iniciales de las palabras lesbiana, gay, bisexual, transgénero, transexual, travesti, intersexual y queer.

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN MATERIA DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

- No admitir discriminación ni represalia contra las trabajadoras y trabajadores por el hecho de haber informado sobre infracciones, ya sean directamente presenciadas o sospechadas.
- Velar por que no se produzcan comportamientos de naturaleza sexual no deseados por la persona destinataria.

Las trabajadoras y trabajadores se comprometen a:

- Velar por el buen cumplimiento de estas normas, respetando las políticas y normativas internas de la empresa.
- Respetar a las compañeras y compañeros, rechazando toda conducta que atente contra la igualdad y la dignidad de las demás.

V. PREVENCIÓN COMUNICACIÓN Y FORMACIÓN

Con el objeto de prevenir y evitar los comportamientos de acoso en EMTUSA, se divulgará el presente protocolo publicando su contenido en los medios de comunicación internos de la empresa, garantizando el acceso de toda la plantilla. Asimismo, desde la Comisión de Igualdad se promoverán las acciones necesarias (formación, jornadas, charlas específicas... etc.) para el cumplimiento de los fines de este protocolo.

Tal y como recoge el plan de igualdad se realizará un esfuerzo especial en materia de formación para que la personas que componen la Comisión frente al Acoso tengan formación específica.

La Comisión establecerá las medidas necesarias para garantizar un entorno laboral libre de conductas constitutivas de acoso. Sin perjuicio de los futuros acuerdos que se alcancen en esta materia, las partes se comprometen a:

- Promover la concienciación, la información y la prevención del acoso sexual y por razón de sexo en el lugar de trabajo o en relación con el trabajo y a tomar las medidas apropiadas para proteger a las trabajadoras y trabajadores de tal conducta.
- Promover la concienciación, la información y la prevención de acciones recurrentes, censurables o manifiestamente negativas y ofensivas dirigidas contra trabajadoras y trabajadores individuales en el puesto de trabajo o en relación con el trabajo y a tomar todas las medidas adecuadas para protegerlas de tal conducta.
- Promover un trato cortés, respetuoso y digno hacia -y entre todas- las personas de la empresa.

Además, se realizarán campañas en toda la organización informando sobre el acoso sexual y por razón de sexo, incluyendo sensibilización sobre las consecuencias de este tipo de hechos.

EMTUSA velará por el mantenimiento de una estructura y unas formas organizativas (participativas, de responsabilidad compartida, claras en la

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN MATERIA DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

asignación de funciones, con protocolos que faciliten la acogida y la resolución de conflictos, etc.) que eviten el acoso, así como por el diseño y la planificación de políticas y programas de formación adaptados al efecto, así como la dotación personal y material necesaria.

VI. PROCESO DE RESOLUCIÓN ACORDADA EN MATERIA DE ACOSO

COMISIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

Se constituirá una Comisión frente al acoso sexual o por razón de sexo que se denominará “Comisión frente al acoso sexual o por razón de sexo” -CAS- con carácter permanente y que estará formada por:

- Josefa Martín Escudero por parte de la empresa
- Irene Albendín Taboada por parte de la plantilla
- Miguel Ángel Ruiz Morales por parte de la RLT

De cara a mantener una misma unidad de criterio, se garantizará que todos los componentes de la Comisión tengan formación específica en materia de género, igualdad, diversidad, acoso y violencia de género.

EMTUSA pondrá a disposición de la CAS cuantos recursos personales, materiales y económicos sean necesarios para su correcto funcionamiento.

La CAS designará dentro de sus componentes una secretaria², que ostentará la persona encargada de la tramitación administrativa del expediente de investigación, a cuyo efecto realizará las citaciones y levantamiento de actas que proceda, así como dar fe del contenido o acuerdos y custodiará el expediente con su documentación.

VII. PROCEDIMIENTO DEL PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

Para iniciar este Protocolo, la persona protegida deberá presentar escrito de denuncia ante la comisión contra el acoso sexual (CAS) a través de la dirección de correo electrónico.

DENUNCIA

Toda persona incluida en el ámbito de aplicación del presente protocolo que se considere víctima de acoso sexual o acoso por razón de sexo, orientación sexual y/o identidad o expresión de género, podrá presentar denuncia escrita o trasladar mediante consentimiento expreso ante la CAS, sin perjuicio de su derecho a

² Recogerá actas, grabaciones y pruebas.

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN MATERIA DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

denunciar ante Inspección de Trabajo, así como en la vía civil, laboral o a querrellarse en la vía penal.

La CAS, deberá asegurar las garantías de los derechos de trabajadoras y trabajadores, en particular en materia de confidencialidad y buena fe.

Sin perjuicio de que procedan responsabilidades disciplinarias, la empresa se apercibirá de sanción en los casos en los que no se respeten estos principios, tales como incumplimiento del citado deber de confidencialidad.

MEDIDAS CAUTELARES

Una vez presentada la denuncia formal, la presidencia de la CAS comunicará de forma confidencial la situación a la Dirección de la empresa para que ésta, en su caso, adopte medidas cautelares de modo urgente.

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

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

En el desarrollo de estas funciones, la CAS podrá contar con el apoyo de entidades y servicios especializados externos si fuera necesario, así como, en su caso, de profesionales y personal experto en la materia que considere necesarios.

INSTRUCCIÓN

La CAS tramitará los expedientes de acoso sexual o por razón de sexo u orientación sexual.

La instrucción se hará en todo caso por personas ajenas al entorno en que se produce el conflicto a tratar, como unidad o departamento y que no tengan relación personal o familiar con las personas implicadas en el proceso, utilizando la figura de miembro suplente si fuera necesario.

Al tiempo que se adoptan las medidas cautelares, la Dirección de -EMPRESA- convocará con carácter urgente a la CAS, que será el órgano encargado de tramitar el procedimiento.

EXPEDIENTE

La CAS abrirá el correspondiente “Expediente de Investigación por presunto acoso”. Dicho expediente estará formado por el conjunto de documentos que acreditan las actuaciones practicadas por la CAS, tales como pruebas,

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN MATERIA DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

declaraciones testificales, relación cronológica de hechos, actas, informes y cuantas se consideren oportunas para la aclaración de los hechos.

La primera actuación que deberá llevar a cabo la CAS será la de audiencia de las partes denunciante y denunciada, siempre por separado con el fin de averiguar y constatar los hechos denunciados, y a todas las personas intervinientes y testigos que la Comisión considere deban personarse, incluida la Representación Legal de las Trabajadoras y Trabajadores -RLT- si la hubiese. En cualquier caso, las personas entrevistadas podrán ser asistidas en sus intervenciones por una persona de la RLT de su elección.

De todas las reuniones se levantará acta firmada por todas las personas asistentes.

RESOLUCIÓN

El proceso tendrá un plazo total de **veinticinco días** hábiles máximo, salvo que la investigación de los hechos obligue a alargar dicho plazo por un tiempo imprescindible, en cuyo caso deberá ser decisión aprobada por unanimidad de la CAS.

Este plazo se inicia con la solicitud de intervención y finaliza con la elaboración, por parte de la CAS, de un informe de conclusiones, que incluirá alegaciones particulares en el caso de no haber decisión unánime. El informe deberá estar concluido a los **quince días** de su inicio. La Resolución deberá ser motivada y en ella se informará de los hechos como “constitutivos de acoso” o “no constitutivos de acoso”.

Dicha resolución se comunicará a las partes, que tendrán **5 días hábiles** para recurrirla. La Dirección de -EMPRESA- tendrá que ser informada para proceder de conformidad. Cuando se constate la existencia de acoso, la Dirección adoptará cuantas medidas correctoras estime oportunas, incluyéndose en su caso la movilidad funcional, así como la imposición de sanciones disciplinarias.

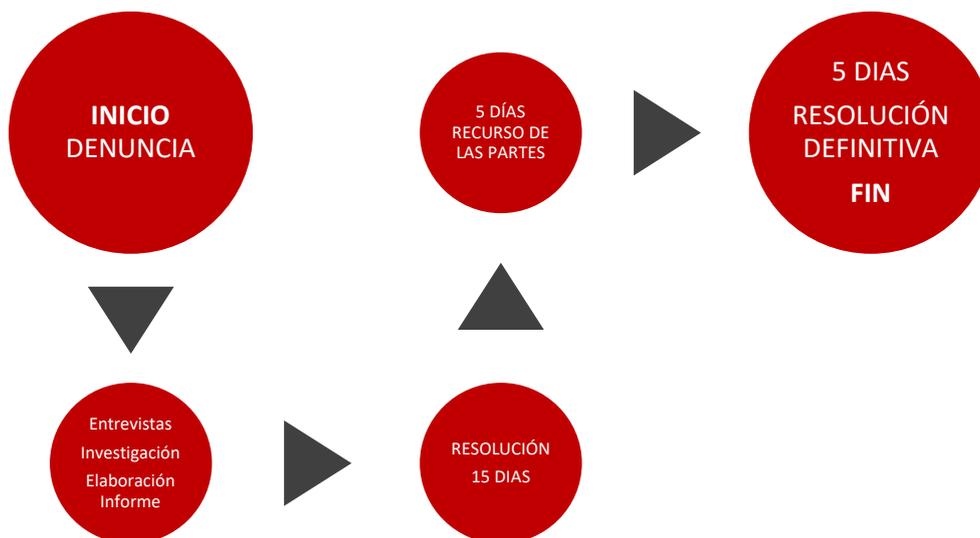
En el caso de que se determine la existencia de indicios de acoso y la sanción impuesta no determine el despido de la persona acosadora, la Dirección valorará adoptar medidas para evitar la convivencia con la víctima del acoso en el mismo entorno laboral, medidas sobre las que tendrá preferencia la persona que ha sido acosada, y que nunca podrá suponer una mejora de las condiciones laborales de la persona agresora.

Cuando no se constate la existencia de situaciones de acoso, o no sea posible su verificación, se archivará el expediente dando por finalizado el proceso. No obstante, al archivo en función de las comprobaciones realizadas en el expediente, se determinará la conveniencia y viabilidad de efectuar un cambio de puesto de la persona solicitante o cualquier otra medida que resultará procedente en función de los hechos comprobados y evaluados por la CAS.

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN MATERIA DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

La Comisión dispondrá de **5 días hábiles** para elaborar la resolución definitiva, que concluirá el proceso en el ámbito de la organización.

La decisión final se pondrá en conocimiento de la persona solicitante y se informará a su vez del resultado de la investigación, así como de la decisión final a la Comisión de Prevención e Intervención.



GARANTÍAS

El expediente de investigación se desarrollará bajo los principios de confidencialidad, urgencia, imparcialidad, contradicción e igualdad. Según la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos de Personales y garantía de los derechos digitales, todas las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad, garantizando el tratamiento reservado de la información en las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso.

Si dicha Comisión lo estima oportuno por unanimidad, se levantará total o parcialmente el secreto, definiendo garantías expresas y suficientes de confidencialidad, y dando acceso puntual al expediente a las personas que, con carácter excepcional y estrictamente necesario, deban estar informadas. A estos efectos, todas las personas que accedan al expediente serán advertidas expresamente de su obligación de guardar la más absoluta confidencialidad y sigilo. La consulta del expediente se realizará siempre en presencia de la CAS, que dejará constancia de estos hechos en el propio Expediente de Instrucción, quedando estas personas debidamente identificadas, así como la fecha y la hora a las que accedieron al expediente.

Adicionalmente, toda persona implicada en el procedimiento deberá cumplimentar el Compromiso de Confidencialidad que a tal efecto se redacte por la CAS.

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN MATERIA DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

- Respecto a los derechos de las partes: La investigación de la denuncia tiene que ser desarrollada con sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas. Durante el proceso se ha de garantizar, en todo caso, los derechos de todas las partes a su dignidad e intimidad, y el derecho de la persona reclamante a su integridad física y moral, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se derivan de una situación de acoso.
- Imparcialidad y contradicción: Durante el proceso se debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todas las personas que intervengan en el proceso actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.
- Confidencialidad y anonimato: Las personas que intervengan en el proceso tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento. Por ello, desde el momento en que se formule la denuncia, las personas responsables de su tramitación asignarán unos códigos alfanuméricos identificativos u otros procedimientos análogos para identificar a las partes afectadas.
- Sigilo: Es el deber que tienen las personas implicadas en los procedimientos previstos en este Protocolo de mantener la debida discreción sobre los hechos que conozcan por razón de su cargo en el ejercicio de la investigación y evaluación de las reclamaciones, quejas y denuncias, sin que puedan hacer uso de la información obtenida para beneficio propio o de terceras personas, o en perjuicio del interés público.

Las trabajadoras y trabajadores que consideren que han sido objeto de acoso, quienes planteen una denuncia en materia de acoso o quienes presten asistencia en cualquier proceso de investigación, sea facilitando información o interviniendo como testigos, no serán objeto de intimidación, persecución o represalias, siendo todas las actuaciones en este sentido susceptibles de sanción disciplinaria. Lo anteriormente indicado se entiende sin perjuicio de las actuaciones que procedan en el caso de que, del desarrollo de la investigación efectuada, se desprenda la existencia de algún incumplimiento laboral grave y culpable o actuación de mala fe de cualquier trabajador o trabajadora.

VIII. CONCURRENCIA DE PERSONAS TRABAJADORAS EN UN MISMO LUGAR DE TRABAJO Y COORDINACIÓN EN MATERIA DE ACOSO

A los efectos de la concurrencia de trabajadoras, o de trabajadores de terceras empresas en el lugar de trabajo, y la debida coordinación para asegurar las garantías en materia de acoso, se seguirán las siguientes pautas en función de cada caso:

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN MATERIA DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

A. *Persona denunciante no es trabajadora de EMTUSA, pero sí la persona denunciada.*

De acuerdo con el procedimiento de denuncia, cualquier persona que se considere víctima de acoso o quien tenga conocimiento de un caso de acoso lo podrá denunciar ante la empresa EMTUSA, debiendo ser informada la empresa contratante de la persona denunciante, bien por ésta o por EMTUSA.

De proseguirse el procedimiento, y en el caso de que queden constatados los indicios de acoso, se adoptarán las medidas necesarias para revertir la situación y con este fin, se dará traslado de la resolución final del expediente a la empresa a la que pertenece la víctima del acoso.

En caso de que la empresa implicada abra a su vez expediente de investigación del mismo caso, se le facilitará la información y documentación necesarias para el esclarecimiento de los hechos y se le solicitará información sobre la resolución final que adopte.

B. *Persona denunciante es trabajadora de EMTUSA, pero no la persona denunciada.*

La denuncia se presentará ante EMTUSA por el procedimiento descrito en este protocolo. Si la persona denunciada es trabajadora de una empresa proveedora o cliente, una vez presentada la denuncia, el procedimiento se aplicará de la forma establecida, debiendo ser informada la empresa implicada.

Las medidas cautelares que impliquen cambio de puesto o de condiciones de trabajo de la persona denunciada serán propuestas a la empresa a la que pertenece y serán informadas a la CAS con el fin de quedar recogidas en el informe de resolución final. En caso de que la empresa implicada no responda o decida no aplicar medidas cautelares, se propondrá a la persona denunciante la posibilidad de que las medidas cautelares recaigan sobre ella, con el fin de evitar la continuación del supuesto acoso. En todo caso, serán aceptadas de manera voluntaria o no se aplicarán.

A través de la Dirección, se requerirá de la empresa implicada cuanta documentación e información sea necesaria para el esclarecimiento de los hechos por parte de la CAS. En caso de que la empresa implicada se niegue a facilitar dicha información, deberá constar este hecho en el informe de resolución de la CAS.

En caso de que la empresa implicada abra a su vez expediente de investigación del mismo caso, se le facilitará la información y documentación necesarias para el esclarecimiento de los hechos y se le solicitará información sobre la resolución final que adopte.

C. *Ni la persona denunciante ni la denunciada trabajan en EMTUSA.*

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN MATERIA DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

Tanto el personal subcontratado o externo como las personas usuarias de servicios prestados por la compañía pueden verse implicadas en situaciones de acoso sexual o de acoso por razón de sexo u orientación sexual.

En estos casos la Dirección se pondrá a disposición de las empresas con el fin de que investiguen los hechos y resuelvan con la mayor celeridad posible.

IX. DISPOSICIONES ADICIONALES

Toda la información en materia de acoso se tratará de modo que se proteja el derecho a la intimidad de las partes implicadas.

El inicio del procedimiento establecido en el presente Protocolo no interrumpe ni amplía los plazos de las reclamaciones y los recursos establecidos en la normativa vigente.

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN MATERIA DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

X. CRONOGRAMA

| | ENERO | FEBRERO | MARZO | ABRIL | MAYO | JUNIO | JUL | AG | SEP | OCTUBRE | NOVIEMBRE | DICIEMBRE |
|-------------|--------------------------|---|-------|-------|------|-------|-----|----|-----|---------|-----------|-----------|
| 2021 | ACUERDO Y APROBACIÓN | <p style="text-align: center;">PROTOCOLO PREVENCIÓN/INTERVENCIÓN ACOSO LABORAL</p> <p style="text-align: center;">PÍLDORAS INFORMATIVAS SOBRE EL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN FRENTE AL ACOSO</p> | | | | | | | | | | |
| 2022 | REUNIÓN SEGUIM. COMISIÓN | <p style="text-align: center;">PÍLDORAS INFORMATIVAS SOBRE EL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN FRENTE AL ACOSO</p> | | | | | | | | | | |
| 2023 | REUNIÓN SEGUIM. COMISIÓN | <p style="text-align: center;">PÍLDORAS INFORMATIVAS SOBRE EL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN FRENTE AL ACOSO</p> | | | | | | | | | | |
| 2024 | REUNIÓN SEGUIM. COMISIÓN | <p style="text-align: center;">PÍLDORAS INFORMATIVAS SOBRE EL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN FRENTE AL ACOSO</p> | | | | | | | | | | |
| 2025 | REUNIÓN SEGUIM. COMISIÓN | <p style="text-align: center;">FIN DE VIGENCIA</p> | | | | | | | | | | |

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN MATERIA DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

15

MODELO DE DENUNCIA POR ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

SOLICITANTE (marcar)

| | |
|---|------------------|
| Persona afectada | Recursos Humanos |
| Representantes de las personas trabajadoras | |
| RLT | Otros |

TIPO DE ACOSO (marcar)

| | |
|--------|-------------------|
| Sexual | Por razón de sexo |
|--------|-------------------|

DATOS PERSONALES DE LA PERSONA AFECTADA

Nombre y apellidos:

DNI/NIE: Sexo: H/M

Teléfono de contacto: Correo electrónico:

DATOS PROFESIONALES DE LA PERSONA AFECTADA

Centro de trabajo:

Puesto de trabajo:

POSIBLES TESTIGOS

Nombre y apellidos: Puesto en la empresa:

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS (Detallar personas implicadas, tipos de conductas, fechas y lugares en que se produjeron las conductas...continúe en caso de necesitar más espacio al dorso)

SOLICITUD

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

LOCALIDAD Y FECHA

FIRMA DE LA PERSONA SOLICITANTE