PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN LA EMPRESA

Isla Verde, Obras y Servicios S.L.

ÍNDICE

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN LA EMPRESA 1

1 COMPROMISO DE ISLA VERDE, OBRAS Y SERVICIOS S.L. EN LA GESTIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO 3

2 CARACTERÍSTICAS DEL ACOSO SEXUAL Y/O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO 6

2.1. LA TUTELA PREVENTIVA FRENTE EL ACOSO 6

2.1.1 Declaración de principios: Tolerancia cero ante conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo 6

2.1.2 Concepto y conductas constitutivas de acoso sexual 9

2.1.3 Concepto y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo 11

2.1.4. Acoso Discriminatorio 13

3. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN EN CASOS DE ACOSO SEXUAL Y/O ACOSO POR RAZÓN SEXO 14

3.1 Determinación de la comisión instructora para los casos de acoso 16

3.2 El inicio del procedimiento: La queja o denuncia 18

3.3 La fase preliminar o procedimiento informal 19

3.4. El expediente informativo 20

3.5. La resolución del expediente de acoso 23

3.6. Seguimiento 25

4. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR 25

1 COMPROMISO DE ISLA VERDE, OBRAS Y SERVICIOS S.L. EN LA GESTIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

Con el presente protocolo, Isla Verde, Obras y Servicios 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.

Al adoptar este protocolo, Isla Verde, Obras y Servicios S.L 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, Isla Verde, Obras y Servicios 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 Isla Verde, Obras y Servicios 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 dirección de la empresa y, por lo tanto, Isla Verde Obras y Servicios S.L., 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 aplicable a todas las personas que presten servicios en Isla Verde Obras y Servicios, sin exclusiones, ni distinción por su naturaleza o vinculación jurídica.

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. Si el acoso se produjera fuera del centro de trabajo deberá ponerse de manifiesto que la situación es por causa directamente ligada al trabajo.

b) en los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;

c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;

d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso);

e) en el alojamiento proporcionado por la persona empleadora.

f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo

g) Si el acoso se produjese entre personas trabajadoras de esta empresa y una empresa externa que actúen en el mismo lugar de trabajo, se aplicará el procedimiento recogido en este documento, si bien, la adopción de medidas se realizará de forma coordinada entre las empresas afectadas

h) En el caso de ex trabajadores/as se analizará la procedencia o no de apertura del protocolo.

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, Isla Verde, Obras y Servicios S.L. 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 asume el compromiso explícito de adoptar el procedimiento como guía específica de la prevención de la violencia y acoso en el trabajo; y si fuese el caso se daría traslado a la prevención de riesgos psicosociales.

En Madrid, a 14 de julio de 2022

Alejandro Garrido Caturla - director de Isla Verde Obras y Servicios, S.L.

2 CARACTERÍSTICAS DEL ACOSO SEXUAL Y/O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

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 Isla Verde, Obras y Servicios S.L. 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, 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.

2.1. LA TUTELA PREVENTIVA FRENTE EL ACOSO

2.1.1 DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS: TOLERANCIA CERO ANTE CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

La empresa Isla Verde, Obras y Servicios 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. La entidad velará por el mantenimiento de un entorno laboral exento de riesgos y se compromete a adoptar las medidas necesarias, tanto organizativas como de formación e información, para prevenir la aparición de conductas de acoso en relación con el personal que presta sus servicios en la Empresa.

El presente protocolo de acoso resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo que pueda manifestarse en Isla Verde, Obras y Servicios S.L.

Isla Verde, Obras y Servicios S.L., al implantar este procedimiento, asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir el acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso psicológico y acoso discriminatorio o cualquier tipo de violencia ya que son conductas que están totalmente prohibidas en Isla Verde y se consideran inaceptables. Por ello, las partes abajo firmantes se comprometen a garantizar una serie de principios aquí expuestos.

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.

Se reconoce la importancia de desarrollar acciones formativas e informativas que ayuden a prevenir conductas de acoso. Así como, informar y formar a toda la plantilla, asegurando su conocimiento a las nuevas incorporaciones, sobre el contenido del presente protocolo y a sensibilizarla en los valores de respecto sobre los que se inspira.

En el ámbito de Isla Verde Obras y Servicios S.L., 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 cuantos conformamos Isla Verde, Obras y Servicios 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.

Toda persona tiene derecho a recibir un trato correcto, respetuoso y digno, respetándosele su intimidad y su integridad física y moral, no pudiendo estar sometida bajo ninguna circunstancia, ya sea por nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia

personal o social, incluida su condición laboral, a tratos degradantes, humillantes u ofensivos; con independencia de quién sea la víctima o la persona acosadora en la situación denunciada.

Toda la plantilla tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, al que se asocia un correlativo deber de protección mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo, incluidos los derivados de las conductas violentas y de acoso.

No obstante, 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.

El personal que se considere objeto de conductas de acoso tiene derecho, sin perjuicio de las acciones administrativas y judiciales que pudiera tomar de forma individual, a plantear la apertura del procedimiento previsto a tal efecto, con involucración de la dirección de la Empresa y la RLT o la persona designada por los sindicatos más representativos del sector.

Instruido el correspondiente expediente informativo, de confirmarse la concurrencia de acoso sexual o acoso por razón de sexo, Isla Verde, Obras y Servicios 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.

Dada la condición del acoso como riesgo en el ámbito laboral, Isla Verde Obras y Servicios se compromete a asignar los medios humanos y materiales necesarios para prevenir y hacer frente, en su caso, a las consecuencias derivadas de este tipo de conductas. Para ello se formará especialmente a la Dirección, y en cascada, de forma integral, al resto de responsables con equipo y las personas de la RLT (en caso de disponer de RLT en un futuro) con funciones en materia de igualdad y prevención para que apliquen y trasladen estos principios y valores, el procedimiento de prevención y solución de conflictos en materia de acoso de forma responsable.

2.1.2 CONCEPTO Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, según el art. 7.1 de la LO para la igualdad efectiva de mujeres y hombres 3/2007, 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, siendo suficiente para tener tal consideración que se trate de un único episodio grave, aunque generalmente el acoso no se conciba como algo esporádico, sino como algo insistente, reiterado y de acorralamiento. Este acoso se considerará, en todo caso, discriminatorio, máxime cuando se condicione un derecho o una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso.

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 recogen en la tabla 1.

Tabla 1. Conductas constitutivas de acoso sexual.

Conductas verbales	Conductas no verbales	Contacto físico
• Supuestos de insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para la actividad sexual; • Flirteos ofensivos; • Comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos; • Llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados. • Bromas o comentarios sobre la apariencia sexual. • Insistencia para participar en actividades sociales fuera del	• Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, silbidos o gestos. • Cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.	• Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo e innecesario.

lugar de trabajo, después de que la persona objeto de la misma haya dejado claro que dicha insistencia es molesta e inoportuna		

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

Por otro lado, se encontraría el **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.

2.1.3 CONCEPTO Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Según el Art. 7.2 de la L.O. 3/2007, 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.

La discriminación por embarazo o maternidad, cualquier trato desfavorable otorgado con su embarazo o maternidad, o a su propia condición de mujer constituirá una discriminación directa por razón de sexo.

Al igual que en el caso anterior, este acoso también se considerará, en todo caso, discriminatorio, máxime cuando condicione un derecho o una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso.

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.

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente o limitativo, se recogen en la tabla 7, una serie de conductas concretas o comportamientos que, llevadas a cabo en función del sexo u orientación sexual de una persona y con el propósito de atentar contra su dignidad, podrían ser constitutivas de este tipo de acoso.

Tabla 2. Conductas constitutivas de acoso por razón de género.

Ataques con medidas organizativas	• Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades. • Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona. • No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes. • Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos. • Asignar trabajos muy superiores o muy inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída. • Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir. • Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc. • Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la acosada. • Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona. • Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc. • Evaluar el trabajo de la persona de manera inequitativa o de forma sesgada.
Actuaciones que pretenden aislar a su destinatario o destinataria	• Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros y compañeras (aislamiento). • Ignorar la presencia de la persona. • No dirigir la palabra a la persona. • Restringir a compañeras y compañeros la posibilidad de hablar con la persona. • No permitir que la persona se exprese. • Evitar todo contacto visual. • Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.). • Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona.

	• Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones sobre el acceso de la persona a la formación profesional y al empleo, la continuidad del mismo, la retribución, o cualesquiera otras decisiones relativas a esta materia.
Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima	• Amenazas y agresiones físicas. • Amenazas verbales o por escrito. • Gritos y/o insultos. • Llamadas telefónicas atemorizantes. • Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente. • Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona. • Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias. • Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud. • Ignorar o excluir a la persona. • Agresión sexual: se considera delito, tipificado en el Código Penal.
Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional	• Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización. • Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico. • Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner motes, etc. • Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc. • Trato desfavorable a las mujeres y hombres por el mero hecho de serlo. • La exclusión de hombres o mujeres a la hora de acceder a puestos de trabajo, cuando dicho requisito no sea una característica profesional esencial. • Trato desigual basado en todas las orientaciones sexuales • Descalificaciones, insultos sobre su orientación sexual • Agresión sexual: se considera delito, tipificado en el Código Penal.

2.1.4. ACOSO DISCRIMINATORIO

Se considera acoso discriminatorio la exposición reiterada a un proceso de conductas de abuso de autoridad y trato vejatorio con un móvil discriminatorio.

Conductas constitutivas de acoso discriminatorio

A continuación, se enuncian, a modo de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, una serie de conductas concretas que, cumpliendo los requisitos antes puestos de manifiesto, podrían llegar a constituir acoso discriminatorio en el trabajo:

Las motivadas por:

- Creencias políticas o religiosas de la víctima.
- Ataque por motivos sindicales.
- Edad.
- Estado civil.
- Origen, etnia, nacionalidad.
- Diversidad física y/o cognitiva.

Las conductas aquí recogidas no constituyen listas cerradas (se admitirá cualquier otra que establezca la normativa vigente), ni tienen ánimo excluyente ni limitativo, si bien, las incluidas no pueden producirse en modo alguno.

3. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN EN CASOS DE ACOSO SEXUAL Y/O ACOSO POR RAZÓN SEXO

El procedimiento de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo de Isla Verde, Obras y Servicios S.L. aquí recogido, responde a los siguientes principios establecidos en el punto 7 del Anexo recogido en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre[1]:

a) Prevención y sensibilización del acoso sexual y por razón de sexo. Información y accesibilidad de los procedimientos y medidas.
b) Confidencialidad y respeto a la intimidad y dignidad de las personas afectadas.
c) Respeto al principio de presunción de inocencia de la supuesta persona acosadora.
d) Prohibición de represalias de la supuesta víctima a personas que apoyen la denuncia o denuncio supuestos de acoso sexual y por razón de sexo.
e) Diligencia y celeridad del procedimiento.
f) Garantía de los derechos laborales y de protección social de las víctimas.

De conformidad con todo lo expuesto hasta el momento, las partes firmantes aprueban y suscriben las siguientes actuaciones:

[1] Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios de acuerdos colectivos de trabajo.,

- **1: Prevención proactiva**
- **2: Detección temprana de situaciones de riesgo de violencia y de acoso en el trabajo**
- **3: Gestión del conflicto**

1: Prevención proactiva

Para prevenir y evitar las situaciones de violencia y acoso en el trabajo, la empresa proporcionará:

1.1 Información y Sensibilización:

La Empresa realizará una campaña explicativa y de sensibilización sobre este protocolo. A través de los siguientes mecanismos como la intranet, responsables directos, etc.

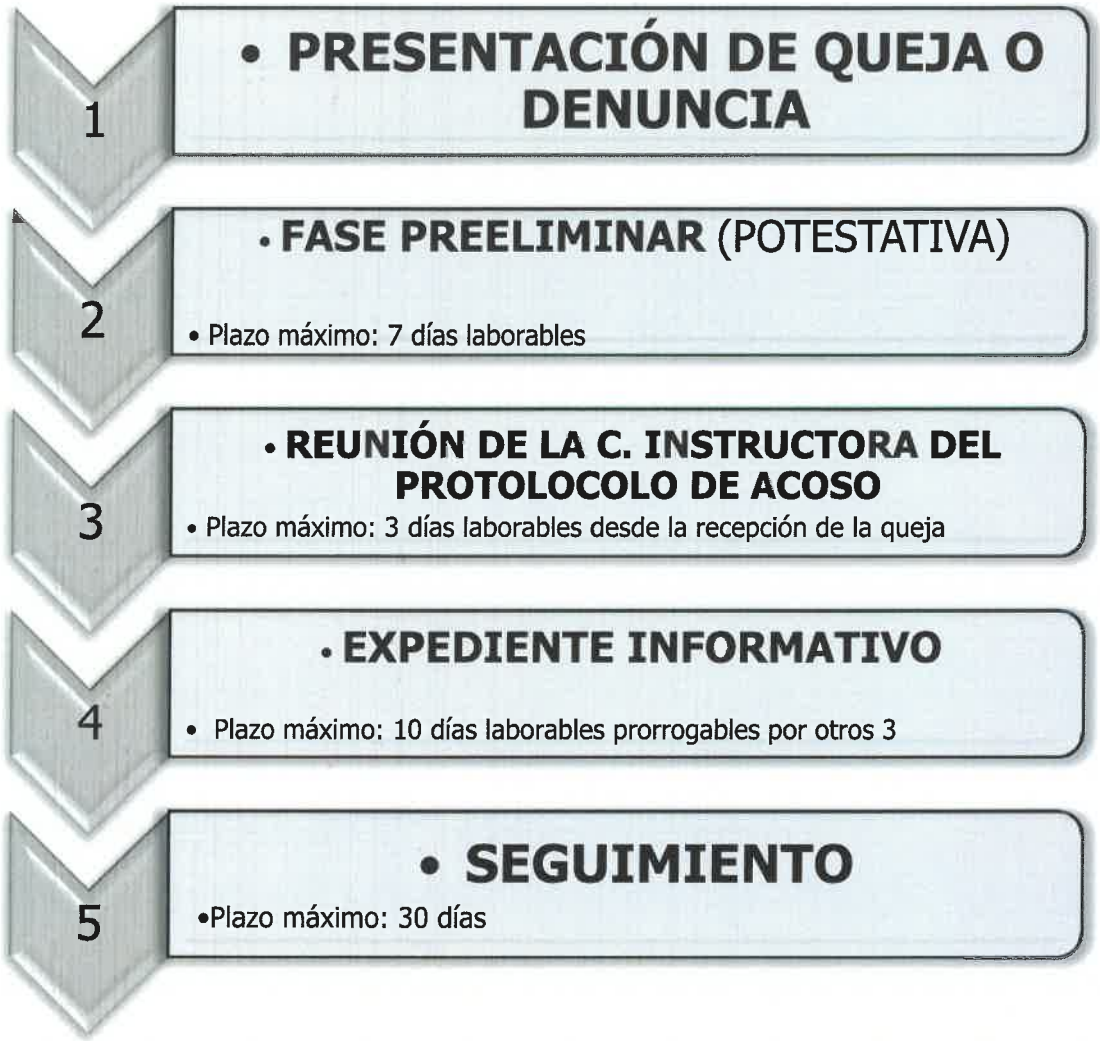
1.2. Formación: La empresa se compromete a ofrecer la formación necesaria en prevención y resolución de conflictos en materia de acoso a todas las personas que formen parte de la comisión.

2: Detección temprana de situaciones de riesgo de violencia y acoso en el trabajo

Con este fin, el presente Plan integral de actuación define las conductas, así como arbitra las medidas específicas para la prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que, en su caso, pudieran formular quienes hayan sido o consideren haber sido objeto de las citadas conductas, así como quienes sean conocedores de las mismas. Para ello, se ha establecido un procedimiento de investigación eficaz y ágil, pero a su vez también completo y en el que se garantice la práctica de las diligencias de investigación necesarias. Dicho procedimiento se activará con la denuncia activa a una de estas conductas.

3: Gestión del conflicto

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



3.1 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 cuatro personas:

De una parte, como representación empresarial:

- Alejandro Garrido Caturla, con DNI 50.84.35.80X
- Rosa Mª Cardador Martínez, con DNI 09.01.65.18N

De otra parte, como representación de las personas trabajadoras:

- La persona designada por parte de los sindicatos más representativos del sector.

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

- Teresa Tejerina Zayas (responsable de administración)

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, quedará automáticamente invalidado/a para formar parte del proceso.

Además, la persona denunciada o denunciante, quedará invalidada para intervenir en cualquier otro procedimiento hasta la resolución de su caso. En estos supuestos, la Dirección de la Empresa determinará quién tramitará el expediente.

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 acompañarlas 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.

3.2 EL INICIO DEL PROCEDIMIENTO: LA QUEJA O DENUNCIA

En Isla Verde, Obras y Servicios S.L., **Rosa Mª Cardador Martínez**, 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.

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

Las denuncias serán secretas, pero no podrán ser anónimas, Isla Verde, Obras y Servicios S.L. garantizará la confidencialidad de las partes afectadas.

A fin de garantizar la confidencialidad de cualquier queja, denuncia o comunicación de situación de acoso, Isla Verde, Obras y Servicios S.L. habilita la **cuenta de correo electrónico** denuncia@grupoislaverde.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 para el inicio del procedimiento en los términos que consta en el apartado siguiente.

Todas las personas comprendidas en el ámbito de aplicación del presente protocolo tienen derecho a utilizar este procedimiento con garantías de no ser objeto de intimidación ni de trato injusto, discriminatorio o desfavorable. Esta protección se extenderá a todas las personas que intervengan en dicho procedimiento. Por lo que prohíbe expresamente cualquier represalia contra las personas que efectúen una denuncia, atestigüen, colaboren o participen de las investigaciones que se lleven a cabo y contra aquellas personas que se opongan a cualquier situación de acoso sexual o por razón de sexo frente a sí mismo o frente a terceros.

3.3 LA FASE PRELIMINAR O PROCEDIMIENTO INFORMAL

Esta fase es potestativa para las partes y dependerá de la voluntad que exprese al respecto la víctima. La pretensión de esta fase preliminar es resolver la situación de acoso de forma urgente y eficaz para conseguir la interrupción de las situaciones de acoso y alcanzar una solución aceptada por las partes.

Recibida la queja o denuncia, la comisión instructora entrevistará a la persona afectada, pudiendo también entrevistar 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.

Así mismo, se informará a la representación legal de trabajadoras y trabajadores, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento del plan de igualdad, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso. En todo caso, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

3.4. EL EXPEDIENTE INFORMATIVO

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

La comisión instructora realizará una investigación[2], en la que se resolverá a propósito de la concurrencia o no del acoso denunciado tras oír a las personas afectadas y testigos que se propongan, celebrar reuniones o requerir cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada.

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

Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la comisión instructora, la dirección de Isla Verde, Obras y Servicios 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 Isla Verde, Obras y Servicios S.L. separará a la presunta persona acosadora de la víctima, además podrá proponer medidas cautelares y/o de carácter organizacional con carácter temporal, mientras dure la investigación y hasta su resolución, como, por ejemplo:

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

- Cambio de centro de trabajo o de departamento a la presunta persona acosadora, con el objeto de evitar el contacto profesional entre los mismos, siempre que ello no suponga una mejora profesional.
- Reordenación temporal del tiempo de trabajo de la persona acosadora o de la víctima.
- Exoneración de prestación de servicios a la presunta víctima y/o a la presunta persona acosadora (permiso retribuido especial temporal), que será debidamente comunicado por escrito. Solamente aplicable en caso de no ser posible otro tipo de medidas.
- Información a la presunta víctima de los mecanismos de asistencia de la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales y del servicio de Vigilancia de la Salud, incluyendo el ofrecimiento de asistencia/apoyo psicológico.
- Cuantas otras tiendan a preservar la salud e integridad física de la presunta víctima.

En esta fase, el objetivo principal es conocer en qué situación se encuentra la persona afectada e investigar los hechos denunciados. Para ello, la Comisión Instructora podrá llevar a cabo entrevistas u otras actuaciones de investigación con cualquiera de las personas implicadas, testigos, o terceras personas que se considere puedan aportar información útil, para poder concluir si es o no, un caso de acoso en el trabajo.

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

La comisión instructora, atendiendo a los principios a los que responde este procedimiento de actuación frente al acoso sexual o por razón de sexo, y establecidos en el punto 7 del Anexo recogido en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, deberá respetar el principio de presunción de inocencia de la supuesta persona acosadora.

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

Si, aun no existiendo acoso, se encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de violencia susceptible de ser sancionada, la comisión instructora de acoso instará igualmente a la dirección de Isla Verde, Obras y Servicios 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.

3.5. LA RESOLUCIÓN DEL EXPEDIENTE DE ACOSO

La dirección de Isla Verde, Obras y Servicios 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.

Así mismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también a la comisión de seguimiento del plan de igualdad y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales. En estas comunicaciones, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

En función de esos resultados anteriores, la dirección de Isla Verde, Obras y Servicios 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. 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:

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

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la dirección de Isla Verde, Obras y Servicios 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 Isla Verde, Obras y Servicios 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.
- Apoyo a la persona para su total restablecimiento en su puesto de trabajo o en otro diferente.
- 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.
- Garantizar que en el ámbito de la organización no se produzcan represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, colaboren o participen en investigaciones.

Si por parte de la persona denunciada se produjeran represalias o actos de discriminación sobre la persona denunciante, la presunta víctima u otras personas involucradas en el proceso (testigos, compañeros/as, etc.), se haya determinado o no la existencia del acoso, en cualquiera de sus modalidades, se adoptarán también las medidas correspondientes.

3.6. SEGUIMIENTO

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la comisión instructora vendrá obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas. Del resultado de este seguimiento se levantará la oportuna acta que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas. El acta se remitirá a la dirección de la empresa, a la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento del plan de igualdad, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

4. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor en la fecha prevista en el plan de igualdad de Isla Verde, Obras y Servicios S.L., el 14/06/2022 o en su defecto, a partir de su comunicación a la plantilla de la empresa, a través de la página web empresarial, manteniéndose vigente durante cuatro años.

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

El presente procedimiento no impide el derecho de la víctima a denunciar, en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, así como ante la jurisdicción civil, laboral o penal.

MODELO DE QUEJA O DENUNCIA EN LA EMPRESA Isla Verde, Obras y Servicios S.L.

I. Persona que informa de los hechos

☐	Persona que ha sufrido acoso
☐	Otras (Especificar):

II. Datos de la persona que ha sufrido el acoso

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

III. Datos de la persona agresora

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

IV. Descripción de los hechos

Incluir un relato de los hechos denunciados, adjuntado las hojas numeradas que sean necesarias, incluyendo fechas en las que tuvieron lugar los hechos siempre que sea posible:

V. Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos: Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (indicar cuales):

VI. Solicitud

Se tenga por presentada la queja o denuncia de acoso INDICAR SI ES SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO frente a IDENTIFICAR PERSONA AGRESORA y se inicie el procedimiento previsto en el protocolo:	
Localidad y fecha:	Firma de la persona interesada:

A la atención de la Comisión Instructora del procedimiento de queja frente al acoso sexual y/ por razón de sexo en la empresa Isla Verde, Obras y Servicios S.L.