

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

INDICE

1	PRINCIPIOS GENERALES	7
2	ÁMBITO DE APLICACIÓN	8
2.1	DEFINICIONES	9
3	RESPONSABILIDADES.....	19
4	PREVENCIÓN, COMUNICACIÓN Y FORMACIÓN	20
5	PROCESO DE RESOLUCIÓN ACORDADA EN MATERIA DE ACOSO	22
6	DISPOSICIONES ADICIONALES	34
7	ANEXO. MODELO DE DENUNCIA POR ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO.....	35

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

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.

De conformidad con los principios inspiradores de la normativa europea la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación que define el término acoso y acoso sexual:

- **«Acoso»:** la situación en que se produce un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.
- **«Acoso sexual»:** la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Así como en la normativa nacional (Constitución Española, donde se recoge en su Art. 15 el deber de preservar la salud de todos/as los trabajadores/as, su integridad física o psíquica, la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del código penal; Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales; Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores...) en materia de procedimientos de prevención y solución de conflictos en estos supuestos.

En la Constitución Española los Derechos fundamentales disponen el libre desarrollo de la personalidad (Art. 10.1), igualdad y no discriminación por razón de sexo en sentido amplio (Art.14), derecho a la vida, a la integridad física y moral, no ser sometido a actos degradantes (Art.15), derecho al honor, a la intimidad personal, familiar y propia imagen (Art.18.1).

Art.35.1 incorpora el derecho a la no discriminación por razón de sexo en el ámbito de las relaciones de trabajo.

Art. 9.2 dispone que corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integran sea real y efectiva; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.

Art. 10.1 impone a los poderes públicos el deber de proteger la dignidad de la persona que se ve afectada por tratos discriminatorios.

Por otra parte, el Estatuto de los Trabajadores en su artículo Art. 4.2 e) indica que, en relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho:

“e) Derecho al respeto a la intimidad y a la consideración debida de su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual (Prevención riesgos laborales) y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.”

El acoso sexual está tipificado en el Artículo 184 del Código penal, así como la Ley de Infracciones y sanciones en el orden social en su Art. 8.13 considera infracción muy grave del ordenamiento social 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.

Así mismo, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, prohíbe expresamente el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, definiendo estas conductas.

En el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, establece que 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, debiendo negociarse con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras las medidas que se implanten.

“Artículo 48. Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo:

- 1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo 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 la representación legal de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.*
- 2. La representación legal de los trabajadores deberá contribuir a prevenir el acoso sexual y/o acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de las personas trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlo.”*

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.

Por ello, las partes suscriben el presente Protocolo que se anexa como parte integrante del Plan de Igualdad, cuyo objeto es el establecimiento de compromisos en orden a la información, prevención, mediación 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 la finalidad de dar cumplimiento al compromiso con el que se inicia este protocolo, la empresa AKKODIS 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.

1 PRINCIPIOS GENERALES

1.1 – 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.

1.2 – 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 mediadora que sea dilucidada de forma sumaria por los cauces previstos en este Protocolo.

1.3 – 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.

1.4 – Se reconoce el respectivo papel en lo que atañe a la representación de la persona protegida, así como a la representación legal de las personas trabajadoras, en su derecho a ser informadas del número y la resolución de las quejas que puedan presentarse, garantizando la confidencialidad y el respeto a la intimidad de los afectados.

Las situaciones de acoso serán consideradas faltas muy graves de acuerdo con lo regulado en el Convenio Colectivo de aplicación.

Se prohíbe 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.

Toda persona que se considere que es o ha sido objeto de acoso tiene derecho a solicitar la aplicación del presente protocolo.

La Dirección de la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras de tales conductas.

1.5 – Se reconoce el papel fundamental de la Comisión frente al Acoso sexual para este tipo de acoso, como elemento de información y asesoramiento dentro del ámbito de sus funciones en la materia, tanto para el personal protegido como en los procedimientos que se puedan iniciar.

2 ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente protocolo es de aplicación a todo el personal que presten sus servicios en AKKODIS, ya sea personal propio o procedente de otras empresas, personal puesto a

disposición en empresas usuarias, y las personas que, no teniendo una relación laboral, presten servicios o colaboren con la organización, tales como personas en formación o personal en prácticas.

En el caso de concurrencia de las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras en materia de acoso.

Tal es el caso del personal subcontratado, 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.

2.1 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 servicios en AKKODIS incluido el personal puesto a disposición, así como el personal

contratado en proyectos vinculados a la Compañía, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la misma.

La expresión incluye a las personas trabajadoras de las empresas contratadas por AKKODIS, 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 AKKODIS 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.

Elementos clave del acoso sexual son:

- Comportamiento no deseado por quien lo padece.

- Se trata de un requerimiento persistente, aunque un comportamiento aislado y puntual también puede ser acoso sexual por la gravedad de los hechos cometidos.
- Son comportamientos con connotaciones sexuales y/o de naturaleza sexual.
- Pueden ser de carácter verbal, no verbal o físicos.
- Su propósito o el efecto que produzca consiste en un atentado contra la dignidad de la persona, en particular cuando se crea un ambiente intimidatorio, degradante u ofensivo.
- Incide de forma negativa en la situación 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 cuando estén relacionadas, 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.

- **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 los denominados 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 el empresario, 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 objeto de la misma.

- **ACOSO POR RAZÓN DE SEXO**

Según el artículo 7.2 de la Ley 3/2007, de 22 de marzo constituye 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:

- **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.
- **Atentado objetivo a la dignidad** de la víctima y percibida subjetivamente por esta como tal.
- **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.
- **Que no se trate de un hecho aislado**.
- **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 RAZON 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**

- **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.
-
- **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.).

- **ACTIVIDADES QUE AFECTAN A LA SALUD FISICA O PSIQUICA DE LA VICTIMA**
 - **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.

- **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 mote, etc.

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.

3 RESPONSABILIDADES

La organización 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.
- No admitir discriminación ni represalia contra las personas trabajadoras por el hecho de haber informado sobre infracciones reales o sospechadas.
- Velar por que no se produzcan comportamientos de naturaleza sexual no deseados por la persona destinataria.

Las personas trabajadoras se comprometen a:

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

4 PREVENCIÓN, COMUNICACIÓN Y FORMACIÓN

4.1 – Con el objeto de prevenir y evitar los comportamientos de acoso en la empresa, se divulgará el presente protocolo publicando su contenido en los medios de comunicación internos de la empresa, garantizando el acceso de todas las personas trabajadoras. Asimismo, la Empresa, en el seno de la Comisión de Igualdad, promoverá las acciones que estime necesarias (formación, jornadas, charlas específicas... etc.) para el cumplimiento de los fines de este protocolo.

La Dirección de la empresa y la Representación Social promoverán a través de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad 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 personas trabajadoras de tal conducta.
- **Promover la concienciación, la información y la prevención** de acciones recurrentes, censurables o manifiestamente negativas y ofensivas dirigidas contra las personas trabajadoras 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 empresa informando sobre el Acoso sexual y por razón de sexo, incluyendo sensibilización sobre las consecuencias de este tipo de hechos.

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

5 PROCESO DE RESOLUCIÓN ACORDADA EN MATERIA DE ACOSO

5.1 – Comisión frente al acoso sexual o por razón de sexo.

Se constituirá una Comisión, con carácter permanente, frente al Acoso Sexual o por Razón de sexo que se denominará “Comisión contra el Acoso Sexual” (CAS) y que estará formada por:

- El/la director/a de RR.HH. de la empresa o en quien delegue.
- Una Persona técnica en materia de igualdad designada por la empresa (que recogerá en actas o grabaciones las reuniones y las pruebas).
- Una persona representante de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.

De cara a mantener una misma unidad de criterio, se garantizará que todos los componentes de la Comisión tengan formación en la materia.

Cada parte podrá nombrar un representante y un suplente. Por la parte de la Representación Legal de las personas trabajadoras, la suplencia debe estar delegada en representantes unitarios o sindicales.

La empresa 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 Secretaría, que la 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.

5.2 – 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 comisionacososexual@akkodis.com, donde se le facilitará información sobre el desarrollo del procedimiento. En el caso de no ser factible utilizar este método, también podrá realizar la comunicación por medio de correo ordinario a la sede de la empresa ubicada en Martínez Villergas nº 52. Edificio C 4ª Planta 28052 Madrid, dirigida a la atención de la Dirección de Recursos Humanos.

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, género, orientación sexual y/o identidad o expresión de género, podrá presentar denuncia escrita ante la CAS, sin perjuicio de su derecho a denunciar ante Inspección de Trabajo, así como en la vía civil, laboral o a querellarse en la vía penal. Asimismo, podrá presentar denuncia escrita cualquier otra persona que tenga conocimiento de situaciones acosadoras.

La CAS, deberá asegurar las garantías de los derechos de las personas trabajadoras, 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, el/la presidente/a 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 los profesionales y expertos en la materia que considere necesarios.

INSTRUCCIÓN

La CAS tramitará los expedientes de acoso sexual o por razón de sexo, género 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 del miembro suplente si fuera necesario.

Al tiempo que se adoptan las medidas cautelares, la Dirección de la 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, 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 personas

trabajadoras del centro. En cualquier caso, las personas entrevistadas podrán ser asistidas en sus intervenciones por una persona de la Representación Legal de las personas trabajadoras de su elección.

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

RESOLUCIÓN

El proceso de instrucción finalizará en un plazo de resolución de veinte días naturales 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 desde 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. En dicho informe se adoptará la Resolución del proceso, que deberá ser motivada, y en ella informará de los hechos como “constitutivos de acoso” o “no constitutivos de acoso”.

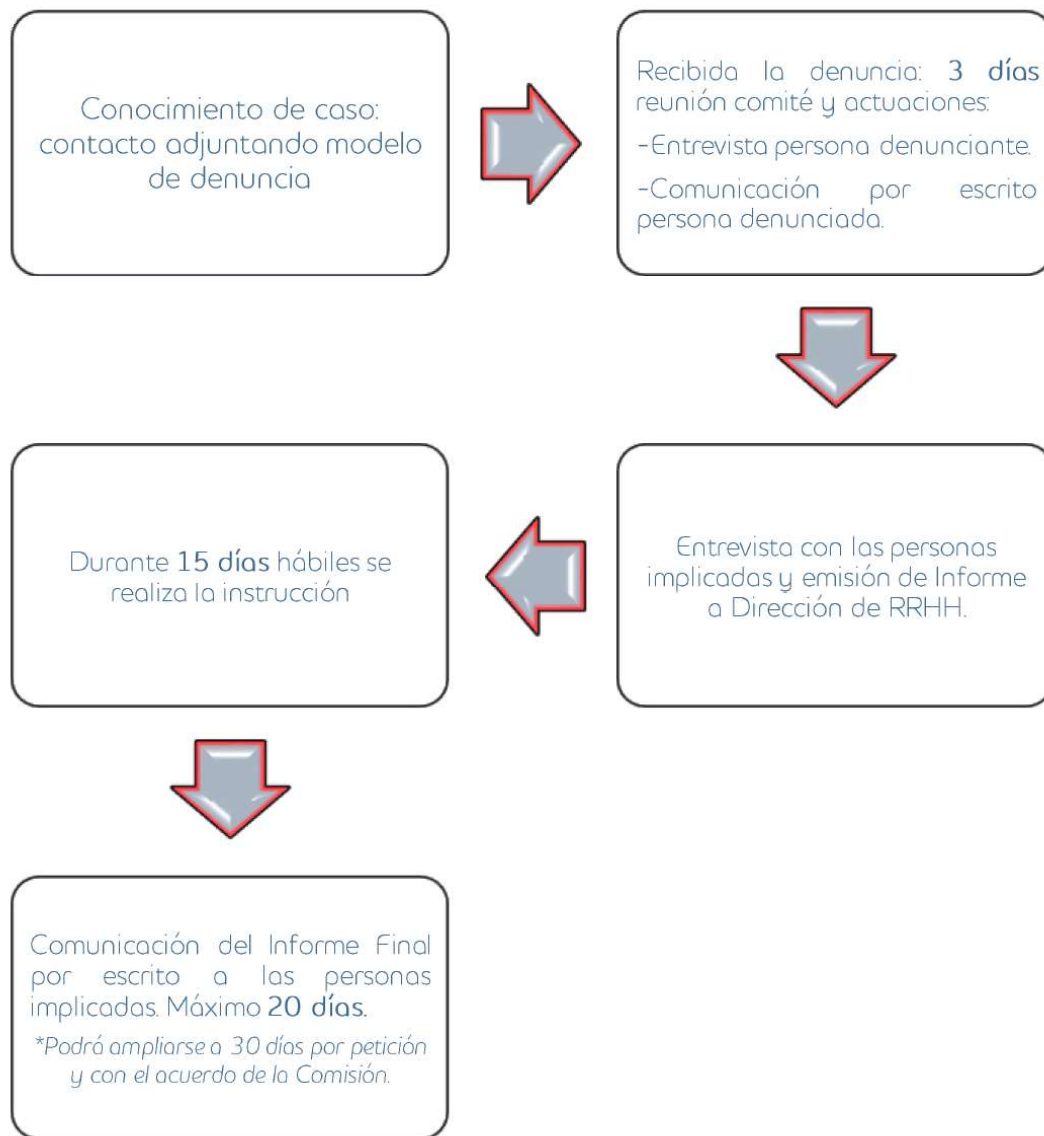
Dicha resolución se remitirá a la Dirección de la Empresa para proceder de conformidad. Cuando se constate la existencia de acoso, la Dirección adoptará cuantas medidas correctoras estime oportunas, incluyéndose en su caso la movilidad funcional, así como la imposición de sanciones disciplinarias.

En el caso de que se determine la existencia de 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.

La decisión final se pondrá en conocimiento de la persona solicitante, de la denunciada y de la CAS en el plazo de 48 horas. En el mismo plazo, se informará a su vez del resultado de la investigación, así como de la decisión final a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.



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.

Desde el inicio, el Expediente de Investigación por causa de presunto acoso se mantendrá bajo secreto, y sólo tendrán acceso al mismo los componentes de la CAS. 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.

- **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 personas trabajadoras 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 persona trabajadora.

5.3 – CONCURRENCIA DE PERSONAS TRABAJADORAS EN UN MISMO LUGAR DE TRABAJO Y COORDINACIÓN EN MATERIA DE ACOSO SEXUAL

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

- Persona denunciante no es persona contratada por AKKODIS, 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 AKKODIS.

De proseguirse el procedimiento, y en el caso de que quede constatado el 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.

- Persona denunciante es persona trabajadora de AKKODIS, pero no la persona denunciada.

La denuncia se presentará ante AKKODIS por el procedimiento descrito en este protocolo. Si la persona denunciada es trabajadora de una empresa proveedora, 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 cada 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.

- Ni la persona denunciante ni la denunciada trabajan en AKKODIS

Tanto el personal subcontratado como las personas puestas a disposición, usuarias de servicios prestados por la compañía pueden verse implicadas en situaciones de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, género 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.

6 DISPOSICIONES ADICIONALES

Toda la información relativa a quejas 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.

Sin perjuicio de cuantas medidas cautelares puedan adoptarse, la presentación de una acción en vía judicial dejará en suspenso el procedimiento que se contempla en el presente Protocolo.

La Dirección, la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad o en su defecto, la Representación Legal de las personas trabajadoras y la CAS deberán supervisar la situación posterior para asegurar que el acoso ha cesado.

7 ANEXO. MODELO DE DENUNCIA POR ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

SOLICITANTE (marcar con una X)

☐ Persona afectada

☐ Recursos Humanos

☐ Representantes de las personas trabajadoras

☐ Otros

TIPO DE ACOSO (marcar con una X)

☐ Sexual

☐ Por razón de sexo

☐ Laboral

☐ Sin

especificar

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

En Madrid, a 12 de junio de 2024, la RLPT de Akkodis y la empresa (Akkodis):

Nombre y Apellidos	Puesto	Firma
Ángela Santiago Cascallana	FeSMC-UGT	
ROCIO GARCIA TORRES	Técnico de prevención de riesgos laborales	ROCIO GARCIA TORRES Digitally signed by ROCIO GARCIA TORRES Date: 2024.06.13 06:35:11 +02'00'
EDUARDO GARCIA TORRES	Consultant/RLPT Madrid	GARCIA TORRES Eduardo Digitally signed by GARCIA TORRES Eduardo Date: 2024.06.13 07:39:48 +02'00'
GUILLERMO BLANCO DOMINGUEZ	Tecnico de RRHH/ Parte empresarial	BLANCO DOMINGUEZ (2) Guillermo Digitally signed by BLANCO DOMINGUEZ (2) Guillermo Date: 2024.06.13 08:37:42 +02'00'
BEATRIZ FERNANDEZ GOMEZ	Técnico de RRHH/Parte empresarial	FERNANDEZ GOMEZ Beatriz Digitally signed by FERNANDEZ GOMEZ Beatriz Date: 2024.06.13 08:50:52 +02'00'
AITOR MARTINCORENA ARRAIZA	CONSULTANT / RLPT Pamplona	MARTINCO RENA Aitor Digitally signed by MARTINCORENA Aitor Date: 2024.06.26 11:32:07 +02'00'
JOSÉ MARÍA LABARGA NAVARRO	CONSULTANT / RLPT Pamplona	LABARGA Jose-Maria Digitally signed by LABARGA Jose-Maria Date: 2024.06.26 11:40:10 +02'00'