

PROTOCOLO PARA PREVENIR Y ACTUAR
CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y ACOSO
POR RAZÓN DE SEXO.

ÍNDICE

1. POLÍTICA CORPORATIVA	2
2. OBJETIVOS	3
3. NORMATIVA	3
4. CONCEPTOS Y TIPOS DE ACOSO	4
5. ALCANCE	7
6. GARANTÍAS	7
7. COMISIÓN DE INVESTIGACION E INSTRUCCIÓN EN MATERIA DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO	8
8. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN	10
9. PROTECCIÓN Y MEDIOS	13
10. ANEXOS	15
I. Compromiso de SEUR GEOPOST, S.L contra todo tipo de acoso en el ámbito de las relaciones laborales y personales	15
II. Compromiso de responsabilidad y confidencialidad en el proceso de tramitación y resolución de las denuncias por acoso sexual o por razón de sexo.	17

1. POLÍTICA CORPORATIVA

En SEUR, somos conscientes de que cualquier forma de violencia en el trabajo tiene graves consecuencias para la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras y también para el normal desarrollo de la actividad laboral de la organización.

El acoso y, en particular, acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral afectan a las condiciones de trabajo, al rendimiento laboral y puede tener un efecto negativo sobre la salud de la persona que lo sufren. Además, el acoso sexual y acoso por razón de sexo se enmarcan como conductas contrarias al principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Con este protocolo, desde la organización, queremos difundir y mostrar nuestro posicionamiento de rechazo a cualquier forma de discriminación por razón de sexo.

Este protocolo surge con la voluntad de prevenir el acoso sexual y acoso por razón de sexo respeto del personal de la entidad. Consideramos que a través de la información respecto a la tipificación de las conductas que se consideran acoso y las sanciones que acarrea, así como los cauces y procedimientos previstos para la denuncia de situaciones de acoso, se puede prevenir que puedan darse este tipo de situaciones en la empresa.

SEUR se compromete por medio del presente protocolo a:

- Velar 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 el acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Asignar los medios humanos y materiales necesarios para prevenir y corregir, los riesgos psicosociales relacionados con el acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Regular los casos que puedan presentarse de acoso sexual o acoso por razón de sexo en el ámbito laboral, considerando los derechos fundamentales, las normas constitucionales y laborales relativas a los principios relacionados con la igualdad entre las personas.
- Investigar, denunciar, mediar y sancionar en su caso, conforme a lo previsto en este protocolo y en la legislación vigente según los principios de celeridad, profesionalidad y sigilo, respecto a la persona y tratamiento reservado de las denuncias, sin perjuicio de lo establecido en la normativa sobre régimen disciplinario.

Es responsabilidad de todas las personas que componen la organización el asegurar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos de quienes lo integran, por tanto, deben activar el

protocolo contra casos de acoso cuando sean conocedores de situaciones de menoscabo de los derechos a la dignidad de las personas respecto del acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Queda expresamente prohibida cualquier acción o conducta de acoso, ya sea sexual o por razón de sexo, siendo consideradas como falta laboral y dando lugar a la aplicación del régimen disciplinario establecido a tal efecto.

Además, la entidad hace público su compromiso, con el objetivo de fomentar y mantener un trabajo seguro respetuoso con la dignidad, la libertad individual y los derechos fundamentales de todas las personas que integran la organización (**Anexo I**).

2. OBJETIVOS

Los principales objetivos del presente protocolo son:

- Definir los conceptos de acoso sexual, acoso por razón de sexo en el ámbito laboral.
- Dar pautas para su identificación, a fin de facilitar a todo el personal de SEUR el reconocimiento de cualquiera de estas situaciones.
- Crear un marco que garantice la protección de los trabajadores y las trabajadoras frente a estas situaciones.
- Adoptar las medidas necesarias para prevenir cualquier situación de acoso en el trabajo valorando sus consecuencias.
- Establecer un procedimiento de actuación que permita investigar, mediar y en su caso sancionar, las posibles situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo al que pueda acudir el personal que se vea inmerso en alguna de estas situaciones.

3. NORMATIVA

- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de septiembre de 2002 que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo.

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, art. 48:
 - ✓ *“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”.*
 - ✓ *“Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo, mediante la sensibilización de los trabajadores y 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 propiciarlos”.*
- El Estatuto de los Trabajadores y la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social establecen derechos básicos de las trabajadoras y trabajadores: *“... especialmente consideran el acoso sexual y por razón de sexo como infracción muy grave, pudiendo ser causa de despido disciplinario de la persona acosadora y causa justa para que la víctima solicite la resolución del contrato de trabajo”.*
- Ley Orgánica 10/7995, de 23 de noviembre, del Código Penal establece que el acoso sexual puede además ser constitutivo de delito y ser castigado con pena de prisión o multa, agravada en el caso de que el culpable hubiera cometido el hecho prevaliéndose de su situación de superioridad laboral o jerárquica, o cuando la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación.

4. CONCEPTOS Y TIPOS DE ACOSO

¿Qué es el acoso sexual?

El acoso sexual es 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. (Art. 7.1 LOIEMH)

- **Chantaje sexual:** El producido por un superior jerárquico o personas cuyas decisiones puedan tener efectos sobre el empleo y las condiciones de trabajo de la persona acosada.
El chantaje puede ser **explícito**, cuando hay una proposición directa y expresa de solicitud sexual o coacción física para ello, o **implícito**, cuando la persona trabajadora no ha sido requerida sexualmente, pero otras personas de su

mismo sexo, en circunstancias profesionales similares, mejoran su categoría o salario por aceptar condiciones de un chantaje sexual, lo que incita implícitamente a su aceptación.

- **Acoso ambiental:** Aquella conducta que crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma.

Las consecuencias son menos directas; lo determinante es el mantenimiento de un comportamiento o actitud de naturaleza sexual de cualquier clase que produce un entorno de trabajo negativo para la persona trabajadora, creando un ambiente ofensivo, humillante, intimidatorio u hostil, que acaba por interferir en su rendimiento habitual. Lo afectado negativamente aquí es el propio entorno laboral, entendido como condición de trabajo en sí mismo. Debemos tener en cuenta, que se refiere al realizado por cualquier miembro de la empresa, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el centro de trabajo.

Conductas constitutivas de acoso sexual¹:

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.
- 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.

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.

¹ Fuente: Boletín de Igualdad en la empresa del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

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 “accidentalmente” los órganos sexuales.

¿Qué es el acoso por razón de sexo?

El acoso por razón de sexo es 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. (Art. 7.2 LOIEMH)

Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

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.
- Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su sexo.
- Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona por razón de sexo.
- Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad y por razón de sexo.
- 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, todo ello por razón de sexo.

¿Cómo distinguir una situación de acoso sexual de acoso por razón de sexo?

La diferencia que se establece entre acoso sexual y acoso por razón de sexo es que mientras la **primera se circunscribe al ámbito de lo sexual**, el acoso por razón de sexo supone un tipo de situación laboral discriminatoria mucho más amplia sin tener que existir intencionalidad sexual por parte de la persona agresora.

Elementos clave para considerar que hay acoso sexual o por razón de sexo

Para saber si se sufre una situación de acoso sexual se debe atender al criterio establecido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su Convenio 111 y la Recomendación de las Comunidades Europeas 92/131, de 27 de noviembre de 1991, que establecen que se tiene que dar tres situaciones:

- Ha de ser un comportamiento NO deseado por parte de quien lo sufre.
- Ha de ser un comportamiento que implica connotaciones sexuales y/o sexistas.
- Ha de ser un comportamiento “reiterado” que atenta contra la dignidad de una persona o crea un entorno de intimidación hostil, ofensivo, degradante o humillante hacia la víctima. No obstante, **un único episodio** no deseado puede ser lo suficientemente grave para ser constitutivo de acoso sexual.

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.

5. ALCANCE

Todos los trabajadores y trabajadoras que prestan sus servicios en los centros de trabajo de SEUR tanto en el lugar de trabajo habitual como en todos aquellos eventos relacionados con el trabajo y todo tipo de acontecimientos que transcurran en el desarrollo de la actividad laboral, independientemente de que se produzcan dentro o fuera de las instalaciones de la empresa e independientemente del tipo de contrato laboral que les une a la entidad, tienen derecho a iniciar el presente procedimiento, presentando una denuncia si detectan o se sienten víctimas de un posible acoso sexual o por razón de sexo.

El alcance es para todas aquellas conductas de violencia física o psicológica que se produzca con ocasión del trabajo entre el personal de la misma entidad, con independencia de la posición jerárquica que ocupe (trabajadores/as, responsables, managers, directivos/as), también entre personal de diferentes entidades que presten sus servicios en nuestro/s centro/s de trabajo, siempre referidas al acoso sexual o por razón de sexo.

6. GARANTÍAS

- Confidencialidad y anonimato

Todas las personas que intervengan, en cualquiera de las fases del procedimiento, 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. (Anexo II. Compromiso de responsabilidad y confidencialidad en el proceso de tramitación y resolución de las denuncias por acoso sexual o por razón de sexo).

- Diligencia y celeridad

La investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible, respetando las garantías debidas.

- Respeto y dignidad a las personas

La empresa adoptará las medidas pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la dignidad e intimidad de las personas afectadas, incluyendo a las personas presuntamente acosadas y/o acosadoras. Garantizando el proceso de una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas.

- Protección de Datos

Se dará el debido respeto a la normativa en Protección de Datos.

7. COMISIÓN DE INVESTIGACION E INSTRUCCIÓN EN MATERIA DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO.

Para cada caso de solicitud de intervención de acoso sexual o por razón de sexo, se dará traslado a la Dirección de Personas y a continuación se constituirá una Comisión Instructora de tratamiento de dichas situaciones, como órgano encargado de la tramitación de todos los procedimientos sustanciados conforme a lo establecido en el presente Protocolo.

Dicha Comisión Instructora estará integrada por hasta cuatro miembros. La comisión estará formada por los siguientes cargos:

- Instructor/a: persona responsable de supervisar todas las actuaciones para resolver el expediente y encargada de elaborar el Informe de conclusiones. Será designado por la empresa. Será el responsable de recepcionar las denuncias. Deberá estar formada/o en temas de igualdad o prevención de riesgos laborales.
- Secretario/a: persona encargada de la tramitación administrativa del expediente Informativo, 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. Será designado por la empresa. Deberá estar formada/o en temas de igualdad o prevención de riesgos laborales.

- **Asesores/a:** personas técnicas encargadas del asesoramiento tanto del Instructor/a, como del Secretario/a. Uno será designado por la empresa y otro será designado por los sindicatos firmantes del presente protocolo. La designación de los asesores deberán tener en cuenta la formación de los mismos en temas de igualdad o prevención de riesgos laborales.

La comisión, a efectos de asegurar la mayor celeridad en la investigación de presuntas situaciones de acoso, podrá funcionar solo con la presencia de instructor, secretario y asesor designado por los sindicatos firmantes del presente protocolo, no limitando la inasistencia del asesor designado por la empresa al funcionamiento de la comisión, sin perjuicio de que deben ser siempre convocados y consultados para la toma de decisiones.

- El asesor/a por la parte sindical en la Comisión Instructora será rotativa en cada expediente, entre los sindicatos firmantes del Protocolo.
- Los gastos ocasionados por la Comisión Instructora serán por cuenta de la empresa.

FUNCIONES DE LA COMISIÓN DE INSTRUCTORA

- ✓ Llevar a cabo la investigación pertinente.
- ✓ Recomendar y gestionar ante el departamento de recursos humanos las medidas cautelares que se precisen.
- ✓ Elaborar un informe con las conclusiones de la investigación.
- ✓ Cuando proceda, instará a la dirección de la organización a abrir expediente disciplinario, informando de las sanciones impuestas.
- ✓ Supervisar el cumplimiento efectivo de las sanciones.
- ✓ Velar por las garantías del protocolo de actuación.

Cualquier miembro de esta Comisión, involucrado en un proceso de acoso o afectado por relación de parentesco y/o afectiva, de amistad o enemistad manifiesta, o de superioridad o subordinación jerárquica inmediata respecto de la víctima o la persona denunciada, quedará automáticamente invalidada para formar parte de dicho proceso, quedará invalidada para cualquier procedimiento, hasta la resolución de su caso, siendo sustituido por otra persona según proceda.

Asimismo, cualquier persona que haya sido objeto de sanción firme, en cualquier grado por los motivos referentes a este protocolo, no podrá formar parte de ninguna Comisión instructora.

Los/as responsables se comprometen a tramitar y resolver las denuncias en materia de acoso con la más estricta confidencialidad.

La comisión velará por el cumplimiento de este procedimiento y trabajaran en pro de ayudar a resolver cualquier conflicto en este sentido.

8. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

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

- 1. Prevención proactiva
- 2. Detección temprana de situaciones de riesgo de acoso sexual o por razón de sexo en el trabajo
- 3. Gestión del conflicto

1. Prevención proactiva

Para prevenir y evitar las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo en el trabajo, la empresa proporcionará Información y Sensibilización.

- La Empresa realizará una campaña explicativa y de sensibilización sobre este protocolo, a través de mecanismos como la intranet, responsables directos, elaboración de esquema, etc.
- Formación: La empresa se compromete a ofrecer la formación necesaria en prevención y resolución de conflictos en materia de acoso sexual y por razón de sexo a todas las personas que formen parte de la comisión.

2. Detección temprana de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.

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.

Todo trabajador y trabajadora incluida en el ámbito de aplicación del presente protocolo, que se considere **víctima de acoso sexual o por razón de sexo** o cualquier **otra persona que tenga conocimiento** de situaciones de acoso sexual o por razón de sexo, podrá presentar denuncia escrita ante **la persona instructora**, como responsable de recibir consultas o denuncias.

Procedimiento “formal” de gestión del conflicto

Fase I) Denuncia.

Fase II) Investigación.

Fases III) Resolución y elaboración del informe de la investigación.

Fase I) Denuncia: En este caso el procedimiento formal del protocolo se activaría con una **denuncia por escrito**, que se debe hacer llegar a la atención de la persona instructora quien será la única receptora final de la totalidad de los casos a nivel nacional.

No obstante, si esta denuncia no se interpusiera al instructor/a, si no a algún responsable o mando intermedio o representación legal de las personas trabajadoras, por ejemplo, es preciso que se remita al Instructor en un plazo que no supere los **2-4 días naturales**, que lo pondrá en conocimiento de la Comisión.

La denuncia de la existencia de un caso acoso sexual o por razón de sexo el trabajo se deberá realizar por la persona afectada o por una tercera persona, o por los representantes legales de las personas trabajadoras que tengan conocimiento de los hechos debiendo identificarse obligatoriamente.

Este Plan integral de actuación no regula ninguna actuación sobre la que no quede constancia documental o que, en definitiva, no pueda acreditarse.

Recibida una denuncia, se constituirá la comisión Instructora y activará el procedimiento para la investigación de los hechos. Para ello, cuanta más información y detalle se incluya en la denuncia, el procedimiento podrá ser mucho más ágil y eficaz.

Cuando la persona que realice la denuncia no sea la persona afectada de forma directa, la primera acción será comunicárselo a la misma por escrito y solicitar su ratificación; en caso

excepcional y de no ratificación, la parte instructora se reservará la potestad de seguir con la investigación hasta finalizar en conclusiones, valorando también la necesidad de establecer medidas cautelares.

Fase II: Investigación

Una vez que el/la instructor/a reciba una denuncia escrita, se iniciará la fase de investigación.

La fase de investigación se iniciará con una entrevista personal con la persona denunciante, y el/la Instructor/a o Secretario/a tomará debida nota de su declaración. Si la persona denunciante no coincide con la presunta víctima, tras la declaración de la persona denunciante, se citará a la presunta víctima para tomarle también declaración y conocer su versión de los hechos de primera mano. La presunta víctima podrá ir acompañado/a de una persona si así lo requiere (Representante legal de los trabajadores, compañero/a, etc.)

Para proteger a la presunta víctima y evitar el contacto con la presunta persona acosadora y las interferencias durante el proceso de investigación, el/la Instructor/a podrá proponer medidas cautelares y/o de carácter organizacional con carácter temporal, mientras dure la investigación y hasta su resolución, como por ejemplo:

- Cambio de departamento a la presunta víctima o, en su caso, a la presunta persona acosadora, con el objeto de evitar el contacto profesional entre los/as mismos/as, siempre que ello no suponga una mejora profesional.
- Reordenación temporal del tiempo de trabajo.
- 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.
- Entrega del ordenador, herramientas informáticas y/o smart-phone de la presunta persona acosadora, puestos a su disposición empresarialmente para el desempeño de su trabajo.
- Revisión del ordenador, herramientas informáticas y/o smart-phone puestos a disposición empresarialmente para el desempeño del trabajo, de acuerdo con el procedimiento empresarial previsto a tal efecto.
- 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, el/la Instructor/a 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 un caso de acoso sexual o por razón de sexo o una situación de tensión temporal o un estilo de liderazgo/dirección/gestión/relación indebido.

De las actuaciones practicadas, el/la secretario/a dejará constancia en acta.

De las actuaciones realizadas y de los documentos revisados, el/la secretario/a dejará constancia dentro del expediente de investigación.

Como criterio general, la duración estimada de esta fase de investigación será de 30 días hábiles (esto es, sábados, domingos y festivos excluidos) desde la presentación de la denuncia, siempre y cuando no existan circunstancias que requieran la ampliación de dicha duración estimada, práctica de diligencias adicionales de investigación, necesaria realización de desplazamientos para su práctica, declaración tardía de la presunta víctima por su propia petición, coincidencia con periodo vacacional o situaciones de incapacidad temporal.

El/La Instructor/a tratará cada caso de manera individualizada, y velará para que la persona afectada sea escuchada y apoyada en todo momento.

Se creará un expediente físico con la documentación de todas las actuaciones practicadas, que será custodiado por el/la secretario/a.

Fase de resolución III: elaboración de informe conclusiones.

El/La Instructor/a deberá emitir un informe, dirigido a la Dirección de Personas, salvo casos de conflicto de interés. El plazo orientativo para la emisión de dicho informe será de 10 días hábiles (esto es, sábados, domingos y festivos excluidos), computados desde la finalización de la fase de investigación.

Durante todo el proceso de investigación, se respetará el derecho a la intimidad de las personas implicadas, así como el deber de confidencialidad. Por dicho motivo, la identidad de las personas entrevistadas será preservada, en la medida en que resulte posible.

La empresa evaluará el informe y, tras ello, propondrá de forma fundamentada a la Dirección la adopción de acciones/medidas preventivas, correctoras o disciplinarias.

En el caso de que del resultado de la investigación se decidiera adoptar medidas disciplinarias, las mismas le serán debidamente notificadas a la persona acosadora por la Dirección de la Empresa, conforme al Convenio Colectivo y normativa de aplicación.

En caso de que no se puedan probar los hechos, se procederá al archivo del expediente.

En caso de que se demostrara que la denuncia fuera falsa, se podrán tomar medidas disciplinarias contra la persona denunciante.

9. PROTECCIÓN Y MEDIOS

- Protección de la salud de la plantilla

La empresa adoptará las medidas correctoras pertinentes en relación con las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo para garantizar el derecho a la protección de la salud de los miembros de su organización. Algunas de estas medidas pueden ser:

- Apoyo a la persona afectada para su total restablecimiento en su puesto de trabajo o en otro diferente.
- Garantizar que en el ámbito de la organización no se produzcan represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, colaboren o participen en investigaciones.

- Protección de las víctimas

En el caso de que se determine la existencia de acoso sexual o por razón de sexo y la sanción impuesta a la persona acosadora, en atención a la no suficiente gravedad de los hechos, no conlleve la extinción de su contrato de trabajo, la empresa tomará las medidas oportunas para que la persona acosadora y la víctima no convivan en el mismo entorno de trabajo, siempre que esto sea posible. En estas medidas tendrá preferencia de trato la persona acosada.

- Incompatibilidad

En el caso de que el/la Instructor/a se viera involucrado/a en un proceso de acoso sexual o por razón de sexo, o afectado/a por relación de parentesco o afectiva, amistad o enemistad manifiesta, de superioridad o subordinación jerárquica inmediata, o por cualquier otro tipo de relación directa respecto a la persona afectada o a la persona denunciada, que pueda hacer dudar de su objetividad e imparcialidad en el proceso, quedará automáticamente invalidado/a para formar parte en dicho 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.

- Represalias

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, etc.), se haya determinado o no la existencia del acoso sexual o por razón de sexo, se podrán adoptar las medidas disciplinarias correspondientes. No se considerará represalia el ejercicio de derechos de defensa por parte del presunto acosador.

10. ANEXOS

Anexo I

Compromiso de SEUR contra el acoso sexual o por razón de sexo en el ámbito de las relaciones laborales.

SEUR hace público su compromiso con el objetivo de fomentar y mantener un entorno de trabajo seguro, respetuoso con la dignidad, la libertad individual y los derechos fundamentales de todas las personas que integran nuestra organización.

De acuerdo con este compromiso, SEUR declara que las actitudes de acoso sexual y por razón de sexo representan un atentado grave contra la dignidad de las personas y de sus derechos fundamentales.

Por lo tanto, la organización se compromete a:

- No permitir ni tolerar bajo ningún concepto comportamientos, actitudes o situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- No ignorar las quejas, reclamaciones y denuncias de los casos de acoso sexual o p por razón de sexo que se puedan producir en la organización.
- Recibir y tramitar de forma rigurosa y rápida, así como con las debidas garantías de seguridad jurídica, confidencialidad, imparcialidad y derecho de defensa de las personas implicadas, todas las quejas, reclamaciones y denuncias que pudieran producirse.
- Garantizar que no se producirá ningún tipo de represalia ni contra las personas que denuncien, ni contra aquellas que participen en su proceso de resolución, siempre y cuando la denuncia no sea falsa.
- Se podrá sancionar a las personas que acosen en función de las circunstancias y condicionamientos de su comportamiento o actitud.

Por su parte, SEUR se compromete a establecer las siguientes medidas para la prevención y actuación frente al acoso sexual o por razón de sexo:

- Diseño de un protocolo de prevención y actuación.
- Difusión y distribución entre todas las personas trabajadoras del protocolo de prevención y actuación.

**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE
AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.**



- Designación de la comisión instructora y de investigación o equipo responsable para la canalización, tramitación y resolución de denuncias en esta materia.

En a .. de de 202..

Dirección

Fdo. _____

Anexo II

Compromiso de responsabilidad y confidencialidad en el proceso de tramitación y resolución de las denuncias por acoso sexual o razón de sexo.

Las personas que conforman la Comisión de investigación en instrucción, habiendo sido designadas por la Dirección de SEUR para intervenir en el procedimiento de recepción, tramitación, investigación y resolución de las denuncias por acoso sexual y por razón de sexo, que pudieran producirse en su ámbito, se compromete a respetar la confidencialidad, privacidad, intimidad e imparcialidad de las partes a lo largo de las diferentes fases del proceso.

Por lo tanto, y de forma más concreta, manifiesto mi compromiso a cumplir con las siguientes obligaciones:

- Garantizar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el procedimiento, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- Garantizar el tratamiento reservado y la más absoluta discreción en relación con la información sobre la situación que pudieran ser constitutivas de acoso sexual o por razón de sexo, en cualquiera de sus tipologías.
- Garantizar la más estricta confidencialidad y reserva sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tenga conocimiento, así como velar por el cumplimiento de la prohibición de divulgar o transmitir cualquier tipo de información por parte del resto de las personas que intervengan en el procedimiento.

Asimismo, declaro que he sido informada por SEUR de la responsabilidad disciplinaria en que podría incurrir por el incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas.

En a .. de de 202..

Comisión de investigación e instrucción

Fdo.: _____