



# PROTOCOLO DE ACTUACIÓN Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO

Versión: 3.0

Fecha: julio 2018

Elaborado y aprobado por	
Representación Legal de los Trabajadores de Alten:	Representación de la empresa

<b>PROTOCOLO DE ACTUACIÓN Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO</b>	<b>Versión: 3.0</b>
	<b>Fecha: julio 2018</b>

## INDICE

1	Introducción .....	3
2	Objetivos.....	4
3	Definiciones .....	6
4	Consecuencias del acoso sexual o por razón de sexo .....	8
5	Funciones de los órganos encargados de dar cumplimiento a lo establecido en este Protocolo	9
5.1	Estructura y composición.....	9
6	Medidas preventivas .....	12
6.1	Divulgación e información.....	12
6.2	Formación .....	12
6.3	Seguimiento bianual .....	12
7	Declaración de principios de la empresa.....	13
8	Procedimiento de actuación .....	14
8.1	Inicio del procedimiento .....	14
8.2	Garantías del procedimiento.....	15
8.3	Desarrollo del procedimiento .....	15
9	Confidencialidad y protección de las personas afectadas .....	19
10	Anexos.....	20

<b>PROTOCOLO DE ACTUACIÓN Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO</b>	<b>Versión: 3.0</b>
	<b>Fecha: julio 2018</b>

## **1 Introducción**

En 2007 la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres plantea específicamente la actuación en el ámbito laboral frente a los acosos de tipo sexual y por razón de sexo, señalando 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 de dichos acosos. Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con la representación de la plantilla, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

La Dirección de Alten S.P.A.In. y la Representación Legal de los Trabajadores de Alten., acuerdan establecer las medidas que se desarrollan en este documento desde el convencimiento de la no discriminación, igualdad, espíritu de equipo, respeto de los derechos humanos y diversidad, con el fin de favorecer y optimizar la potencialidad del capital humano de la compañía y mejorar su calidad de vida, lo que repercute en beneficio de todas las partes implicadas en la empresa, es decir, trabajadores y trabajadoras, empresario y clientes, puesto que ante un ambiente saludable se fomenta la productividad y satisfacción empresarial en todos sus ámbitos.

Se elabora el presente **Protocolo de actuación y prevención de acoso sexual o por razón de sexo en el trabajo en Alten S.P.A.In.** para reconocer, prevenir y, en su caso erradicar todos aquellos comportamientos y factores organizativos que pongan de manifiesto conductas de acoso sexual o por razón de sexo en el ámbito laboral. Este procedimiento ha sido desarrollado y consensuado por la Representación Legal de los Trabajadores en Alten y por la empresa.

<b>PROTOCOLO DE ACTUACIÓN Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO</b>	<b>Versión: 3.0</b>
	<b>Fecha: julio 2018</b>

## 2 Objetivos

Son objetivos del presente Protocolo:

- Establecer un procedimiento de actuación ante cualquier tipo de acoso sexual y acoso por razón de sexo. En caso de que se hubiere producido un posible caso de acoso sexual o acoso por razón de sexo, contar con un procedimiento formal para evaluarlo y corregirlo.
- Promover el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades profesionales en el empleo, selección, retribución, formación, desarrollo, promoción y condiciones de trabajo.
- Garantizar la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y especialmente las derivadas de la maternidad, paternidad, la asunción de obligaciones familiares o el estado civil.
- Definir las pautas que permitan identificar y valorar situaciones de posible acoso sexual o acoso por razón de sexo para prevenirlas y evitar que se produzcan.
- Informar, formar y sensibilizar a los trabajadores y trabajadoras de las situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo en el trabajo.
- Fomentar, mediante campañas de información, formación y sensibilización, un buen clima laboral, creando ambientes de colaboración y cooperación en el trabajo, libre de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

Para prevenir y combatir dichas conductas este Protocolo se inspira en los siguientes principios:

- Todos los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a un ambiente de trabajo adecuado, libre de problemas de intimidación, garantizándose la ayuda a la persona que lo sufra, estableciéndose las medidas oportunas y aquellas, de carácter corrector, que eviten que dicha situación pueda volver a repetirse.
- Se reconoce que los comportamientos que puedan entrañar acoso sexual o por razón de sexo son perjudiciales, no solamente para las personas directamente afectadas, sino también para el entorno global de la empresa y se reconoce 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 rápida por los cauces previstos en este Protocolo.

<b>PROTOCOLO DE ACTUACIÓN Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO</b>	<b>Versión: 3.0</b>
	<b>Fecha: julio 2018</b>

- Las partes firmantes aceptan su obligación de salvaguardar el derecho a la intimidad y la confidencialidad ante la presentación de toda queja en materia de acoso, así como en los procedimientos que se inicien al efecto.

<b>PROTOCOLO DE ACTUACIÓN Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO</b>	<b>Versión:</b> 3.0
	<b>Fecha:</b> julio 2018

### 3 Definiciones

**Comisión de Instrucción contra el Acoso Sexual o Acoso por Razón de Sexo:** Comité paritario destinado a valorar y tramitar las denuncias que se presenten en materia de acoso sexual o por razón de sexo con el fin de, en caso necesario, tomar las medidas oportunas destinadas a eliminar dicha situación. En adelante “Comisión”.

**Mediador:** Órgano de carácter dual y permanente destinado a intermediar en primera instancia entre la persona afectada y la Comisión. Dicho Órgano estará conformado siempre por el representante de la empresa o su suplente establecidos al efecto, y un Representante Legal de los Trabajadores o su suplente, cuya designación será distinta por cada centro de trabajo. En el caso de que alguna de las personas que conformen el órgano mediador se encuentre vinculada a la situación de acoso denunciada, el trabajador podrá optar por elegir dirigirse a sus suplentes.

**Acoso sexual:** Se considera acoso sexual cualquier comportamiento de naturaleza sexual, verbal o físico no deseado, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto.

El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas y recíprocas, en la medida en que las conductas de acoso sexual no son deseadas por la persona que es objeto de ellas.

Se distinguen dos tipos de acoso sexual en función de si las anteriores conductas implican o no un elemento de coacción:

- a. Acoso “quid pro quo”: 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, su sujeto activo será aquél que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

- b. Acoso ambiental: El sujeto activo del acoso crea un entorno de trabajo intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Puede ser realizado por cualquier persona de la

<b>PROTOCOLO DE ACTUACIÓN Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO</b>	<b>Versión: 3.0</b>
	<b>Fecha: julio 2018</b>

empresa, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en las instalaciones de la empresa.

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual las conductas que se describen a continuación:

- Conductas verbales: Insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual; insistencia para participar en actividades sociales fuera del lugar de trabajo, después de que la persona objeto de la misma haya dejado claro que dicha insistencia es molesta e inoportuna; flirteos ofensivos; comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos; llamadas telefónicas indeseadas; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.
- Conductas no verbales: Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, silbidos o hacer ciertos gestos; cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo, de contenido sexual.
- Físicas: Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo o innecesario.

**Acoso por razón de sexo**: cualquier comportamiento realizado en función del sexo u orientación sexual de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso por razón de sexo las conductas que se describen a continuación:

- Ignorar o excluir a la persona.
- Evaluar el trabajo de la persona de manera inequitativa o de forma sesgada.
- 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.
- Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad.

<b>PROTOCOLO DE ACTUACIÓN Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO</b>	<b>Versión: 3.0</b>
	<b>Fecha: julio 2018</b>

#### **4 Consecuencias del acoso sexual o por razón de sexo**

El acoso en el trabajo provoca consecuencias negativas tanto para la persona que lo padece como para la empresa, con una quiebra de la salud laboral de la organización. Las soluciones deben restablecer tanto la dignidad de la persona como el clima laboral anterior.

El Estatuto de los Trabajadores y Trabajadoras, al abordar los derechos laborales, señala que en la relación de trabajo, los trabajadores y trabajadoras tienen derecho “Al respeto de su 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, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo” (Art. 4.2.e). De esta forma, la empresa se convierte en garante de la seguridad de trabajadoras y trabajadores frente a un posible acoso. Por su parte, también establece que el contrato podrá extinguirse por decisión de la empresa por despido disciplinario “basado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador o trabajadora”. (Art. 54.1), señalando entre los incumplimientos contractuales que pudieran dar al mismo, “El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa”. (Art. 54.2.e).



PROTOCOLO DE ACTUACIÓN Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO	Versión: 3.0
	Fecha: julio 2018

## 5 Funciones de los órganos encargados de dar cumplimiento a lo establecido en este Protocolo

**Órgano Mediador:** Su función es dar un primer apoyo al trabajador o trabajadora, actuando como intermediario entre el afectado o afectada, la Comisión y la Dirección, durante todo el proceso.

**Comisión de Instrucción contra el Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo.** La función de este órgano es la investigación, instrucción y seguimiento de los casos de posible acoso sexual o acoso por razón de sexo, actuando bajo el principio de consenso y sometiendo sus discrepancias a la adopción de acuerdos por mayoría.

**Dirección.** Su función es estudiar las medidas propuestas por la Comisión decidiendo de forma consensuada aquellas a aplicar, asegurándose de la ejecución de las mismas.

### 5.1 Estructura y composición

#### 5.1.1 Órgano Mediador

De acuerdo con lo expuesto en la definición de órgano Mediador, establecida en el punto 3, página 6 del presente protocolo, el Órgano Mediador tendrá carácter dual y permanente y estará conformado siempre por el representante de la empresa establecido al efecto, y un Representante Legal de los Trabajadores cuya designación será distinta por cada centro de trabajo.

Cada integrante tendrá una persona suplente, que estará también identificada nominalmente, para garantizar la celeridad de actuación en casos justificados (como enfermedad o vacaciones) en los que no pudieran actuar de forma inmediata las personas titulares, o para el caso de incompatibilidad.

Cualquier persona designada para participar en este Órgano y que esté involucrada en un proceso de acoso sexual o por razón de sexo o afectada por relación de parentesco, 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. Si fuera la persona denunciada, quedará invalidada para cualquier procedimiento hasta la resolución de su caso, siendo sustituida por la parte social o la empresa, según proceda. En el caso de que alguna de las personas que conformen el órgano mediador se encuentre vinculada a la situación de acoso denunciada, el trabajador podrá optar por elegir dirigirse a sus suplentes.

<b>PROTOCOLO DE ACTUACIÓN Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO</b>	<b>Versión: 3.0</b>
	<b>Fecha: julio 2018</b>

### **5.1.2 Comisión de Instrucción contra el Acoso Sexual y por Razón de Sexo**

Se constituye con carácter permanente y estable, estando formada por las mismas ocho personas que conformen la Comisión de Igualdad, cuatro personas por parte de la empresa, dos personas por parte de la Representación Legal de los Trabajadores de Madrid, una por cada sección sindical con representatividad en el centro de trabajo, una persona por parte de la Representación Legal de los Trabajadores de Valladolid y una persona por parte de la Representación Legal de los Trabajadores de Barcelona.

Cada persona integrante de la Comisión de Instrucción tendrá otra suplente, que estará también identificada nominalmente, para garantizar la celeridad de actuación de la Comisión en casos justificados (como enfermedad o vacaciones) que impidan actuar de forma inmediata los titulares de la Comisión, o para el caso de incompatibilidad.

Cualquier persona integrante de esta Comisión, involucrada en un proceso de acoso sexual o acoso por razón de sexo o afectada por relación de parentesco, 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. Si fuera la persona denunciada, quedará invalidada para cualquier procedimiento hasta la resolución de su caso, siendo sustituido por la parte social o la empresa, según proceda.

Las personas que integren la Comisión deberán haber recibido formación específica en prevención de acoso sexual y por razón de sexo.

Una vez aprobado el presente Protocolo se convocará una reunión extraordinaria de la Comisión con el fin de establecer los Estatutos que regulen su funcionamiento.

En caso necesario, podrá disponer de asesoramiento externo.

La Comisión tendrá, además, la responsabilidad de garantizar la confidencialidad en sus actuaciones y los derechos de todas las partes interesadas en el procedimiento. Guardará la más estricta confidencialidad para respetar el derecho a la intimidad de todas las personas implicadas. El tratamiento de la información personal generada en este protocolo se regirá por lo establecido en la Ley Orgánica 15/199, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal.

<b>PROTOCOLO DE ACTUACIÓN Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO</b>	<b>Versión: 3.0</b>
	<b>Fecha: julio 2018</b>

La Comisión recibirá formación inicial especializada por cuenta de la empresa sobre el tratamiento y la intervención organizativa en materia de acoso sexual o acoso por razón de sexo y riesgos psicosociales. Sin perjuicio de lo anterior, se podrá ofrecer formación adicional, a posteriori, en caso de entenderse necesario.

<b>PROTOCOLO DE ACTUACIÓN Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO</b>	<b>Versión: 3.0</b>
	<b>Fecha: julio 2018</b>

## **6 Medidas preventivas**

### **6.1 Divulgación e información**

Para prevenir y evitar las situaciones de Acoso sexual o acoso por razón de sexo en el trabajo, se divulgará el Protocolo vigente en cada momento a través de:

- La Intranet.
- Correo electrónico a todos los miembros de la organización.
- Tablones de anuncios de las oficinas.
- Paquete informativo entregado a las nuevas incorporaciones (manual de acogida).
- Cualquier otro medio que sirva para dicho objetivo.

### **6.2 Formación**

La empresa proporcionará formación inicial específica en materia de prevención del acoso sexual o acoso por razón de sexo, a todas las personas que conformen la Comisión de Instrucción y el Órgano Mediador. Además de la formación inicial, se podrá formar a integrantes y suplentes de los órganos descritos, a posteriori, en caso de entenderse necesario.

### **6.3 Seguimiento bianual**

Se realizarán, al menos, dos reuniones anuales de la Comisión de Igualdad, una cada semestre, con el fin de evaluar el seguimiento de este Protocolo.

Asimismo, dentro de la encuesta de clima laboral anual se incluirán preguntas relativas al trato recibido en esta materia, las cuales serán conocidas y consensuadas dentro de la Comisión de Igualdad. Si alguna de las partes informadas, por las respuestas facilitadas, considerase oportuno realizar un informe al respecto, podrá efectuarlo para dar un resultado favorable o buscar áreas de mejora.

<b>PROTOCOLO DE ACTUACIÓN Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO</b>	<b>Versión: 3.0</b>
	<b>Fecha: julio 2018</b>

## **7 Declaración de principios de la empresa**

- a. Nuestra empresa es un espacio mixto de desarrollo profesional, que garantiza la dignidad en Igualdad.
- b. Cuidamos un ambiente laboral no sexista, libre de toda violencia y en el que el respeto a la dignidad de las mujeres sea imprescindible en el trato interpersonal, en la comunicación interna y en la decoración de los espacios de trabajo.
- c. El Plan de Igualdad de nuestra empresa articula diferentes medidas de prevención del acoso.
- d. Los comportamientos de acoso sexual y por razón de sexo son ilegales. Nuestra empresa lo sabe y desea responder activamente en el caso de que se identificase cualquier caso.
- e. El único causante del acoso es la persona que lo realiza.
- f. La empresa ha articulado mecanismos de participación y denuncia para erradicar cualquier muestra de discriminación o abuso.
- g. Todo trabajador y trabajadora conocerá el procedimiento que debe seguir si fuera objeto de acoso, por lo que recibirá información sobre dónde puede acudir para recibir ayuda y dónde habrá de dirigir su denuncia.
- h. Mandos intermedios y agentes sociales son parte importante de la responsabilidad compartida en el marco de la política anti-acoso, tanto en la detección como en los procesos informales de mediación.
- i. Entendemos como procedimientos formales internos básicos en la respuesta a un posible caso de acoso: la denuncia, la investigación, el expediente disciplinario y la sanción. Todo el proceso de denuncia, análisis y posible sanción se realizará bajo la premisa de protección a la intimidad y frente a posibles represalias.
- j. Nuestra empresa difunde entre su plantilla los derechos y los mecanismos legales y asistenciales de que disponen las víctimas, así como acciones positivas para la reintegración de éstas.

<b>PROTOCOLO DE ACTUACIÓN Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO</b>	<b>Versión: 3.0</b>
	<b>Fecha: julio 2018</b>

## **8 Procedimiento de actuación**

Independientemente del proceso que se desarrolla a continuación, la víctima, en cualquier fase del mismo, podrá iniciar las acciones oportunas ante los órganos judiciales o administrativos pertinentes.

La empresa se hará cargo de proporcionar los recursos necesarios de cualquier tipo para facilitar y llevar a cabo el procedimiento.

### **8.1 Inicio del procedimiento**

La persona afectada podrá iniciar directamente el protocolo poniendo el hecho en conocimiento de la Comisión, de su responsable, del Comité de Igualdad de su centro de trabajo, o en su caso, de los delegados de igualdad, de prevención, de los Comités de empresa o de las Secciones Sindicales, para que en su nombre o por asesoramiento de los mismos se inicie el procedimiento a través de la inmediata puesta en conocimiento al Órgano Mediador, garantizándose en cualquier caso las competencias de los Comités y delegados de prevención.

Cualquier trabajador o trabajadora que tenga conocimiento de una posible conducta de acoso sexual o acoso por razón de sexo en el entorno de la empresa se encuentra asimismo legitimado para iniciar el procedimiento o solicitar a cualquiera de los órganos o personas mencionadas en el párrafo anterior que lo inicie. Esta legitimación no supondrá una obligación para el trabajador o trabajadora conocedor de un supuesto acoso.

Los Comités de Seguridad y Salud y los Comités de empresa podrán comunicar al Órgano Mediador cualquier situación de acoso sexual de la que sean conocedores, siempre en aquellos casos en los que dispongan de información fehaciente.

Se adoptarán las medidas que procedan para garantizar la protección de la dignidad de las personas afectadas, quedando asimismo expresamente prohibida cualquier represalia contra las personas que efectúen una denuncia, testifiquen o participen en una investigación relacionada con estas situaciones.

La denuncia deberá efectuarse por correo electrónico, por lo que en un primer momento deberá contener la siguiente información necesaria para que pueda ser valorada por la Comisión:

- a. Identificación y/o firma de la persona afectada y proyecto asignado.
- b. Identificación de quién efectúa la denuncia, cuando no sea la persona afectada.

<b>PROTOCOLO DE ACTUACIÓN Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO</b>	<b>Versión: 3.0</b>
	<b>Fecha: julio 2018</b>

- c. Hechos por los que la persona denunciante considera que existe acoso y la persona que presuntamente está cometiendo tal acoso.

La empresa crea para este fin la dirección de correo electrónico [acoso.sexual@alten.es](mailto:acoso.sexual@alten.es), la cual será publicitada según lo establecido en el apartado 6.

## **8.2 Garantías del procedimiento**

Este Protocolo establece las siguientes garantías, conceptualmente básicas y éticamente imprescindibles:

- a. Garantía de apoyo y atención temprana y asesoramiento a la víctima.
- b. Garantía de confidencialidad.
- c. Garantía de privacidad.
- d. Garantía de imparcialidad.
- e. No reiteración de la declaración de los hechos.
- f. Protección ante posibles represalias.
- g. Rapidez de la intervención.
- h. Presunción de inocencia de la persona denunciada.

## **8.3 Desarrollo del procedimiento**

La duración total del procedimiento será de 15 días laborables.

Una vez que se tiene constancia, por alguno de los medios anteriormente indicados, de la existencia de una posible situación de acoso sexual o acoso por razón de sexo en el ámbito laboral, el Órgano Mediador recibirá de forma inmediata toda la documentación necesaria y gestionará las siguientes fases del proceso.

### **8.3.1 Fase de mediación**

El Órgano Mediador se pondrá en contacto con la persona afectada para llevar a cabo una primera reunión con el fin de recabar información sobre el caso. Tal reunión se intentará fijar dentro del plazo de dos días laborables siguientes al nombramiento del Órgano Mediador.

<b>PROTOCOLO DE ACTUACIÓN Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO</b>	<b>Versión: 3.0</b>
	<b>Fecha: julio 2018</b>

En cualquier caso se informará a la persona o personas denunciante/s de que puede estar presente en el proceso un trabajador o trabajadora de su confianza. Esta persona no podrá participar en el proceso, sólo dar apoyo moral a su acompañante y deberá firmar el documento del anexo VI.

El día de la celebración de la reunión el trabajador o trabajadora deberá entregar la correspondiente denuncia conforme al Anexo II, que se incluye como modelo orientativo (no taxativo).

Esta reunión se celebrará con el fin de tener una primera evaluación de los hechos y de su gravedad, para lo que se atenderá al trabajador o trabajadora y se tomarán medidas cautelares para solventar la situación en la medida en que sea posible y durante el tiempo que dure el procedimiento de actuación. A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo:

- Separar físicamente a las personas denunciante/s y denunciada/s.
- Conceder permisos retribuidos a las personas denunciante/s y/o denunciada/s hasta el fin del proceso.

Si el trabajador o trabajadora considerase que tras esta reunión su situación puede ser solventada podrá optar por finalizar el procedimiento de investigación.

Tras finalizar esta primera reunión, el Órgano Mediador convocará a la Comisión con el fin de informarles de lo acontecido en la misma, esto es, la finalización de la misma o el inicio de la Instrucción.

Asimismo, el Órgano Mediador abrirá el expediente en el que se recogerá toda la documentación que se genere durante el proceso y elaborará un acta de la reunión mantenida. El expediente se registrará con la fecha del conocimiento de los hechos por parte de la Comisión, archivándose por la empresa. A este expediente tendrán acceso quienes integran el Órgano Mediador, la Comisión y la Dirección de la empresa, para lo que se creará una carpeta electrónica. Dentro de estas carpetas tan sólo se podrá incluir la documentación facilitada por el trabajador o trabajadora afectada, personas implicadas o denunciadas, así como las actas o informes definitivos acordados por el Órgano Mediador o por la Comisión; no se incluirán informes de parte, notas o cualquier apreciación que no sea definitiva y consensuada.

La confección del expediente y comunicación a la Comisión se realizará por parte del Órgano Mediador en el plazo máximo de un día laborable.

A solicitud de la persona afectada se podrán ampliar las reuniones de mediación y siempre y cuando se atisben posibilidades de resolución del conflicto. El Órgano Mediador comunicará esta circunstancia a la Comisión e informará del desarrollo de estas reuniones mediante el acta que se levante de cada una de ellas. No obstante,



<b>PROTOCOLO DE ACTUACIÓN Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO</b>	<b>Versión: 3.0</b>
	<b>Fecha: julio 2018</b>

se tendrá en cuenta para la celebración de estas reuniones adicionales el plazo máximo de resolución establecido en el punto 8.3.

### **8.3.2 Comisión de Instrucción**

En el plazo máximo de dos días laborables desde la comunicación por parte del Órgano Mediador, con la información recabada por el Órgano Mediador y la denuncia interpuesta, la Comisión se reunirá para analizar el caso. En dicha reunión se podrá solicitar información complementaria, así como convocar reuniones adicionales para entrevistar al trabajador o trabajadora denunciada y testigos de ambas partes que voluntariamente acepten formar parte de la instrucción.

Como conclusión de cada una de las reuniones la Comisión, se tratarán los indicios que sean verificables de la denuncia, proponiendo medidas cautelares adicionales a las ya tomadas que se comunicarán a la Dirección de la empresa. Asimismo, se levantará acta sobre los hechos conocidos, que se archivará junto con el resto de documentación en el expediente abierto por el Órgano Mediador.

En caso de necesitarse varias reuniones siempre se actuará bajo el principio de agilidad y celeridad, intentando reducir el tiempo del proceso al menor posible dentro del plazo máximo establecido en el punto 8.1.

De cada una de las reuniones se elaborará un acta que se archivará, en el expediente abierto por el Órgano Mediador, junto al resto de documentación complementaria que se genere.

### **8.3.3 Notificación de los hechos a la Dirección de Alten**

Tras la celebración de las reuniones que se estimen necesarias para el esclarecimiento de los hechos, la Comisión determinará, de mutuo acuerdo, si la denuncia es comprobable y propondrá las medidas a implantar según el caso a la Dirección.

Posteriormente la Comisión se reunirá con la Dirección para presentarle el resultado de la investigación llevada a cabo.

En caso de necesitarse varias reuniones siempre se actuara bajo el principio de agilidad y celeridad, intentando reducir el tiempo del proceso al menor posible dentro del plazo máximo establecido en el punto 8.1.

<b>PROTOCOLO DE ACTUACIÓN Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO</b>	<b>Versión: 3.0</b>
	<b>Fecha: julio 2018</b>

### 8.3.4 Adopción de medidas correctivas

La última fase de la etapa de desarrollo del procedimiento consistirá en implantar las medidas que sean acordadas entre la Dirección y la Representación Legal de los Trabajadores en Alten. La responsabilidad de la implantación de dichas medidas recae sobre la empresa según lo siguiente:

- a. Indicios probados. La Dirección de la empresa, siempre que su representante no sea parte afectada, en cuyo caso se deberá fijar otra persona de la Dirección, se reunirá con el Órgano Mediador para transmitirle las medidas que se van a llevar a cabo. Éste las comunicará al trabajador o trabajadora denunciante para que manifieste si considera que alguna medida le puede afectar negativamente, hecho que el Órgano Mediador hará constar en un acta que remitirá a su vez a la Dirección y a la Comisión exponiendo razonadamente las medidas propuestas y reiterando su aplicación. Además, se adoptarán aquellas medidas que se consideren oportunas en virtud del poder disciplinario empresarial.
- b. Indicios de supuesto acoso. En el caso de que no se acrediten indicios racionales de una situación de acoso sexual o por razón de sexo, pero sí haya indicios de hechos o circunstancias que pudieran ser constitutivos de falta laboral, se procederá a tomar las medidas oportunas, en base a la gravedad del hecho apreciado. Se emitirá un escrito informando a las personas denunciantes y denunciadas del resultado final, reflejando, si resulta pertinente, algún tipo de recomendación.

Toda la documentación generada como consecuencia de las medidas implantadas se archivara en el expediente del caso.

Con el fin de agilizar este proceso, las medidas se llevarán a cabo en el menor tiempo posible.

### 8.3.5 Seguimiento

Una vez implantadas las medidas pactadas, el Órgano Mediador llevara a cabo un seguimiento de la evolución del caso con la periodicidad establecida en las anteriores reuniones, guardando en el expediente toda la documentación que se genere.

<b>PROTOCOLO DE ACTUACIÓN Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO</b>	<b>Versión: 3.0</b>
	<b>Fecha: julio 2018</b>

## **9 Confidencialidad y protección de las personas afectadas**

Este Protocolo se desarrollará teniendo en cuenta la protección de la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. Asimismo, se procurará la protección suficiente de la víctima en cuanto a su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que puedan derivarse de la situación, atendiendo muy especialmente a las circunstancias de trabajo en que se encuentre la persona presuntamente acosada.

A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con diligencia y con el debido respeto, tanto a la parte denunciante, como a la víctima o víctimas, y a la persona o personas denunciadas, cuya culpabilidad no se presumirá.

Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán obligación de confidencialidad, y quedarán identificadas en el expediente.

Todos los integrantes de la Comisión de Instrucción y del Órgano Mediador deberán firmar una política de protección de datos que les obligará a mantener la mayor confidencialidad respecto de la información tratada.

<b>PROTOCOLO DE ACTUACIÓN Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO</b>	<b>Versión: 3.0</b>
	<b>Fecha: julio 2018</b>

## **10 Anexos**

Anexo I -Acta de constitución de la Comisión.

Anexo II - Modelo de denuncia.

Anexo III - Modelo de informe de conclusiones.

Anexo IV - Ficha informativa para los trabajadores.

Anexo V- Formulario de designación.

Anexo VI- Formulario de acompañante

Anexo VII- Modelo de protección de datos a firmar.

<b>PROTOCOLO DE ACTUACIÓN Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO</b>	<b>Versión: 3.0</b>
	<b>Fecha: julio 2018</b>

**Anexo I - ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN.**

**ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISION DE INSTRUCCIÓN DEL ACOSO SEXUAL  
O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO**

**ASISTENTES:**

Por la empresa:

- D./D<sup>a</sup> \_\_\_\_\_

- D./D<sup>a</sup> \_\_\_\_\_

Por las y los Trabajadores:

- D./D<sup>a</sup> \_\_\_\_\_

- D./D<sup>a</sup> \_\_\_\_\_

Fecha:

**1. Constitución de la Comisión**

De conformidad con el Protocolo de Actuación y Prevención del Acoso Sexual o Acoso por Razón de Sexo en el Trabajo en ALTEN S.P.A.In. se constituye la presente Comisión, a cuyos integrantes, que se citan a continuación, les será de aplicación los supuestos de abstención o recusación (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).

Por la empresa:

- D./D<sup>a</sup> \_\_\_\_\_ CARGO: \_\_\_\_\_

- D./D<sup>a</sup> \_\_\_\_\_ CARGO: \_\_\_\_\_

- D./D<sup>a</sup> \_\_\_\_\_ CARGO: \_\_\_\_\_

- D./D<sup>a</sup> \_\_\_\_\_ CARGO: \_\_\_\_\_

Por las y los Trabajadores:

- D./D<sup>a</sup> \_\_\_\_\_ CARGO: \_\_\_\_\_

- D./D<sup>a</sup> \_\_\_\_\_ CARGO: \_\_\_\_\_

- D./D<sup>a</sup> \_\_\_\_\_ CARGO: \_\_\_\_\_

- D./D<sup>a</sup> \_\_\_\_\_ CARGO: \_\_\_\_\_

FIRMA REPRESENTANTES EMPRESA

FIRMA REPRESENTANTES TRABAJADORES/AS

<b>PROTOCOLO DE ACTUACIÓN Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO</b>	<b>Versión: 3.0</b>
	<b>Fecha: julio 2018</b>

**Anexo II - MODELO DE DENUNCIA.**

A LA COMISIÓN DE INSTRUCCIÓN DEL ACOSO SEXUAL O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

\_\_\_\_\_ con DNI \_\_\_\_\_, trabajador/a de Alten S.P.A.In. en el centro de \_\_\_\_\_ correo electrónico \_\_\_\_\_ y teléfono de contacto \_\_\_\_\_, en calidad de \_\_\_\_\_ comparezco y como mejor proceda,

**DIGO:**

Que mediante el presente escrito formulo **DENUNCIA** contra D. / Dña. \_\_\_\_\_, a fin de que, se reúna la correspondiente Comisión de Instrucción del Acoso Sexual o Acoso por Razón de Sexo y por la misma sean atendidas las razones que se dirán, y se elabore el preceptivo informe, en base a los siguientes:

**HECHOS**

PRIMERO.- Que D. / Dña. \_\_\_\_\_, presta sus servicios en el centro de trabajo de \_\_\_\_\_ desde el \_\_\_\_\_, con la categoría profesional de \_\_\_\_\_, siendo las funciones que realiza (relacionar los aspectos de su trabajo que se entiendan de interés).

SEGUNDO.- Que desde \_\_\_\_\_, D. / Dña. \_\_\_\_\_ está padeciendo una situación de violencia sexual o acoso por razón de sexo que expongo a continuación:

(RELATO CRONOLÓGICO DE HECHOS desde cuándo ocurre, quiénes han estado implicados, origen del conflicto, posibles pasos dados encaminados a solucionar el conflicto, etc. Y APORTAR PRUEBA DOCUMENTAL DE CADA HECHO SI SE TUVIERA).

TERCERO.- A los efectos de constatar los hechos señalados, se solicita sean llamados por la Comisión en calidad de testigos: (nombres de los testigos -de existir-) que el demandante solicita sean escuchados por la Comisión.

CUARTO.- (Exponer la solución que se propone por el denunciante, y en caso de ser distinto a la posible víctima, también, la que se proponga por la víctima).

<b>PROTOCOLO DE ACTUACIÓN Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO</b>	<b>Versión: 3.0</b>
	<b>Fecha: julio 2018</b>

En su virtud,

**SOLICITO:** Que, teniendo por presentado este escrito, con su copia se sirva admitirlo, y tener por formulada **DENUNCIA** contra D. / Dña. \_\_\_\_\_ a fin de que, tras los trámites oportunos, se constituya la correspondiente Comisión, y por la misma, tras la averiguación de los hechos que se relatan y las diligencias que se estimen oportunas, sean atendidas las razones expuestas, y se elabore el preceptivo informe por el que se propongan las siguientes medidas: (medidas idóneas a adoptar según el denunciante)

Según lo establecido en los artículos 6 y el artículo 11 de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre y de acuerdo con el Protocolo de actuación y prevención del Acoso en el Trabajo vigente en Alten S.P.A.In.,

EL TRABAJADOR/A

Consiente  No consiente

El traslado a la Comisión de Instrucción del Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo de la información necesaria de carácter personal precisa para la investigación de los hechos denunciados. Dicha Comisión garantiza la utilización de los datos del trabajador/a que sean precisos para el cumplimiento de sus funciones, se respetará su confidencialidad y se compromete a no utilizar los mismos con otra finalidad distinta a la relativa al citado Protocolo. A tal efecto, dichos datos, antecedentes e informes que obren en poder del Departamento de Gestión de Personal serán requeridos por la Comisión, a los efectos previstos en el citado Protocolo.

Fecha y firma de denunciante

<b>PROTOCOLO DE ACTUACIÓN Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO</b>	<b>Versión: 3.0</b>
	<b>Fecha: julio 2018</b>

**Anexo III - MODELO DE INFORME DE CONCLUSIONES.**

**NUMERO DE EXPEDIENTE:** \_\_\_\_\_/\_\_\_\_

**CENTRO DE TRABAJO:** \_\_\_\_\_

Por la Comisión:

- D./D<sup>a</sup> \_\_\_\_\_

- D./D<sup>a</sup> \_\_\_\_\_

- D./D<sup>a</sup> \_\_\_\_\_

- D./D<sup>a</sup> \_\_\_\_\_

Por Dirección:

- D./D<sup>a</sup> \_\_\_\_\_

- D./D<sup>a</sup> \_\_\_\_\_

- D./D<sup>a</sup> \_\_\_\_\_

- D./D<sup>a</sup> \_\_\_\_\_

Antecedentes del caso.

(Resumen de los argumentos planteados por cada una de las partes implicadas).

1. Relación de los hechos del caso que resultan acreditados a juicio de la Comisión.
2. Resumen de las diligencias practicadas, incluida en su caso eventuales actuaciones de mediación.
3. Propuesta de las medidas a adoptar. La propuesta ha de adoptarse por unanimidad o aportar posiciones de parte

FIRMA REPRESENTANTES EMPRESA

FIRMA REPRESENTANTES COMISIÓN

***ESTE DOCUMENTO ES CONFIDENCIAL Y ESTÁ PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN O DIFUSIÓN TOTAL O PARCIAL, BAJO NINGÚN MEDIO DE DIFUSIÓN O PROPAGACIÓN PÚBLICA O PRIVADA.***

***AL CIERRE DEL EXPEDIENTE, SE ARCHIVARÁ Y CUSTODIARÁ EL MISMO ORIGINAL POR EL DEPARTAMNETO JURIDICO DE ALTEN S.P.A.In. TENIENDO ACCESO AL MISMO ÚNICAMENTE LAS PARTES INTEGRANTES DE LA COMISIÓN LEGALMENTE CONSTITUIDA Y LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA, CON LAS RESTRICCIONES DE ACCESO A LOS DATOS DE CARÁCTER PERSONAL QUE ESTABLEZCAN LAS DISPOSICIONES VIGENTES.***



<b>PROTOCOLO DE ACTUACIÓN Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO</b>	<b>Versión: 3.0</b>
	<b>Fecha: julio 2018</b>

**Anexo IV- FORMULARIO DE DESIGNACIÓN.**

Mediante la presente el trabajador o trabajadora abajo firmante acepta de forma voluntaria su nombramiento como:

- Integrante del Órgano Mediador.
- Sustituto en el Órgano Mediador.
- Miembro de la Comisión de Instrucción del Acoso Sexual o Acoso por Razón de Sexo
- Sustituto Miembro de la Comisión de Instrucción del Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo

Para llevar a cabo las tareas descritas en el protocolo de actuación y prevención del acoso en ALTEN SPAIN, comprometiéndose a:

- Salvaguardar el derecho a la intimidad de las personas denunciantes y las denunciadas.
- Actuar con la debida confidencialidad ante toda queja en materia de acoso, así como en los procedimientos que se inicien al efecto.
- Acudir las actividades formativas que la empresa imparta con el fin de obtener las suficientes habilidades para poder actuar según lo establecido en el Protocolo de actuación y prevención del Acoso en el Trabajo vigente en Alten S.P.A.In.

**LUGAR Y FECHA:**

**NOMBRE Y APELLIDOS:**

**DNI:**

**FIRMA DEL TRABAJADOR/A:**

<b>PROTOCOLO DE ACTUACIÓN Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO</b>	<b>Versión: 3.0</b>
	<b>Fecha: julio 2018</b>

**Anexo V- FORMULARIO DE ACOMPAÑANTE.**

Mediante la presente el trabajador o trabajadora abajo firmante acepta de forma voluntaria ser acompañante de

.....

en el proceso de

.....

comprometiéndose a:

- Salvaguardar el derecho a la intimidad de todas las personas participantes en el proceso.

**LUGAR Y FECHA:**

**NOMBRE Y APELLIDOS:**

**DNI:**

**FIRMA DEL TRABAJADOR/A:**

En el caso de solicitar la figura de un acompañante, este deberá firmar una política de protección de datos que le obligará a mantener la mayor confidencialidad respecto de la información tratada.