



NORMA INTERNA GENERAL

PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL ÁMBITO LABORAL

Realizado por: Ana Isabel Eguillor / Izare Ochoa /
Nuria Jimenez / Patricia Orue

Fecha: 01/05/2024

Comprobado por: Ana Isabel Eguillor / Ana Gallego /
Itziar Alemán / Daniel Mikolta

Aprobado por: Itziar Alemán / Adolfo Rebollo

Código de documento: GEOPR.011

Rev: C

ÍNDICE

1. Compromiso y exposición de motivos	4
2. Ámbito de aplicación	5
3. Normativa aplicable y definiciones	6
3.1. Normativa aplicable	6
3.2. Definiciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.....	7
3.2.1. Acoso sexual	7
3.2.2. Acoso por razón de sexo	8
3.2.3. Conductas delictivas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral	9
4. Intervención ante el acoso sexual y por razón de sexo	9
4.1. Comisión asesora e instructora	9
4.2. Presentación de consultas, quejas y/o denuncias.....	11
4.3. Consultas.....	11
4.4. Procedimiento informal - quejas.....	12
4.5. Procedimiento formal - denuncias	12
4.5.1. Inicio del proceso. Denuncia, valoración previa y adopción de medidas cautelares	12
4.5.2. Procedimiento.....	13
4.5.3. Conclusión del proceso. Elaboración del informe	14
4.6. Principios y garantías	15
5. Faltas y sanciones	16
6. Política de divulgación	17
7. Sensibilización, información y formación	17
8. Seguimiento y evaluación	17
9. Registro o depósito del protocolo	18
10. Anexos.....	18

1. COMPROMISO Y EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo, como **expresiones de violencia** que se pueden manifestar en el ámbito laboral, constituyen dos situaciones muy graves de la discriminación por razón de género a la vez que una violación flagrante de otros derechos fundamentales como la dignidad, la igualdad, la integridad física y moral, la libertad sexual y al derecho al trabajo y a la seguridad y salud en el trabajo. Por todo ello, son conductas que hay que prevenir, evitar y que, cuando se producen, hay que detener y, en su caso, sancionar para que no se produzcan consecuencias indeseadas para la salud de las víctimas.

El acoso sexual y/o por razón de sexo en el entorno laboral, junto con otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, son expresiones de violencia que atentan contra diversos derechos fundamentales y tienen un efecto devastador sobre la integridad física, psíquica y moral de las personas trabajadoras, especialmente de las mujeres. Además, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo son actos contrarios al principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres y constituyen discriminación por razón de sexo, contaminan el entorno laboral y tienen importantes efectos sobre el clima laboral de la empresa o entidad en la que se producen.

A nivel internacional, en septiembre de 2015 se aprobó la **Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible**, programa impulsado por las Naciones Unidas con el objetivo principal de velar por la protección de las personas, el planeta y la prosperidad. Cuenta con 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) que abarcan las diferentes esferas económica, social y ambiental, y, en el tema que nos ocupa, dedica el ODS 5 a **“Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas”**.

El Consejo de Administración de Ingeteam, se adhirió al Pacto Mundial en 2015, y en acuerdo adoptado el 22 de julio de 2022, renovó esta adhesión. En virtud de su posicionamiento y análisis de los Sectores objeto de su actividad y razón social, determinó que específicamente apoyemos en nuestras acciones de RSC y nos signifiquemos en 10 de los 17 ODS (NCGI076), de índole Social y medioambiental.

A nivel nacional, la Constitución española reconoce como **derechos fundamentales** la **dignidad** de las personas, la **igualdad**, el derecho a la **no discriminación**, a la **integridad física y moral**, a la **intimidad**, a la propia imagen, a la **libertad sexual**, y, también con carácter específico el derecho a la **no discriminación por razón de sexo** en el ámbito de las relaciones de trabajo y la **protección de la seguridad y salud laborales**; derechos éstos también consagrados en otras normas tanto de carácter internacional, europeo como nacional; **las personas firmantes en representación de la empresa y de la parte social afirmamos tajantemente que no toleraremos esta tipología de violencias en INGETEAM** y que, por tanto, **las conductas que constituyen el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, serán duramente sancionadas**.

Igualmente, nos **comprometemos** a regular, por medio del presente Protocolo, un **procedimiento de actuación para resolver las consultas, reclamaciones y denuncias presentadas sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo**, que se aplique **con las debidas garantías**, así como la **formación e información** necesarias para que todas las personas que integramos la empresa seamos conscientes de la necesidad de actuar en el más absoluto respeto de los derechos mencionados. Para ello se tendrán en consideración las **normas internacionales, comunitarias y nacionales** que son de aplicación, así como las declaraciones relativas al **derecho de las personas trabajadoras** a disfrutar de un ambiente de trabajo exento de violencia en el trabajo.

En cualquier caso, **la adopción de un protocolo** de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo **no exime de las obligaciones empresariales en materia de prevención de riesgos laborales** con carácter general, **incluyendo** obviamente los **riesgos psicosociales**. De modo que, sin perjuicio del establecimiento de un protocolo de actuación frente a estas situaciones de violencia en el trabajo, se evaluarán los riesgos de acoso sexual y por razón de sexo, y se planificarán e implantarán las medidas que sean necesarias para que no llegue a producirse ninguna situación de acoso en la empresa.

En concreto, los objetivos a alcanzar con el presente protocolo pueden sistematizarse en:

- a) Fomentar la cultura preventiva de comportamientos contrarios a la libertad sexual y la integridad moral, especialmente en caso de acoso sexual y/o por razón de sexo, en todos los ámbitos y estamentos de la organización, incluidos los que pudieran producirse en un entorno digital.
- b) Manifestar la tolerancia cero de la empresa frente a las situaciones que atentan contra la libertad sexual y la integridad moral, especialmente en caso de acoso sexual y por razón de sexo, que puedan detectarse en cualesquiera estamentos de la organización.
- c) Facilitar la identificación de las conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo, en sus distintas modalidades, incluyendo las que pudieran producirse en el entorno digital, así como cualquier otra contraria a la libertad sexual y la integridad moral.
- d) Implantar un procedimiento sencillo, rápido, accesible y confidencial que permita a las víctimas de cualquiera de las situaciones apuntadas realizar una denuncia de aquello que está sufriendo.
- e) Investigar internamente, de manera ágil, rápida y confidencial las denuncias o reclamaciones a este respecto en aras a precisar si en la empresa se ha producido una situación de acoso sexual o acoso por razón de sexo, en sus distintas modalidades, incluso digital, o cualquier otra conducta contraria a la libertad sexual y la integridad moral.
- f) Sancionar, en su caso, a la persona agresora y resarcir a la víctima que ha sufrido una situación de las mencionadas.
- g) Apoyar a la persona que ha sufrido cualquiera de estas situaciones para evitar su victimización secundaria o revictimización y facilitarle, en su caso, el acceso al acompañamiento psicológico y social que precise.

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

INGETEAM tiene la obligación de garantizar la seguridad y salud laboral de toda persona que preste servicios en los lugares de trabajo a los que alcanza su poder de dirección, asegurando por todos los

medios a su alcance, la existencia de ambientes de trabajo exentos de riesgos para la salud. Dentro de este compromiso se incluye la obligación legal de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. En consecuencia, este Protocolo se aplicará a toda persona que preste servicios en nuestras empresas, incluido el personal directivo, personas trabajadoras autónomas relacionadas con INGETEAM, personal afecto a contratas o subcontratas y/o puesto a disposición por las ETTs, o personas participantes en programas de becas y/o prácticas. También este Protocolo servirá de modelo para otras jurisdicciones donde opera INGETEAM y que se deberá adaptarse a los requerimientos normativos locales.

Para ello, INGETEAM, en aplicación de las normas sobre coordinación de actividades empresariales contenida en el art. 24 LPRL, informará a todo el personal presente en sus centros de trabajo -sea propio o procedente de otras empresas-, a las empresas de las que provienen, así como a las empresas a las que desplazan su propio personal sobre la política existente de tolerancia cero hacia la violencia en el trabajo y, específicamente, hacia el acoso sexual y acoso por razón de sexo, y sobre la existencia del protocolo de actuación.

También, recabará de dichas empresas, en primer lugar, el compromiso de informar a su propio personal sobre dicha política y sobre la existencia de ese protocolo de actuación, bajo cuyo ámbito de aplicación se encuentran; y, en segundo lugar, la información sobre la existencia o no en dichas empresas de un protocolo propio de actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, que pueda aplicarse cuando el sujeto activo del acoso pertenece a alguna de esas empresas, así como el compromiso de que, dado el caso, aplicarán el protocolo.

En la medida en que INGETEAM no tenga, en un supuesto determinado, capacidad de aplicar el protocolo en su totalidad debido a que el sujeto activo del presunto acoso queda fuera de su poder de dirección, se dirigirá a la empresa competente al objeto de que dé cauce a la reclamación presentada y, en su caso, sancione a la persona responsable, con advertencia de que, de no hacerlo, la relación mercantil que une a ambas empresas podrá verse afectada o comprometida hasta el punto de que pueda extinguirse.

Asimismo, INGETEAM asume la obligación de dar a conocer al personal en formación u otros en similares circunstancias, a la clientela y a las entidades suministradoras la política de la empresa para combatir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y, en particular, la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto.

El protocolo resulta de aplicación a toda la plantilla de la empresa, independientemente del número de centros de trabajo, de la categoría profesional de las personas trabajadoras, de la forma y lugar de prestación de servicios y de la forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada o contratos en prácticas.

También resulta de aplicación a las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquéllas que realizan voluntariado. De igual modo, será de aplicación a las personas que presten sus servicios a través de contratos de puesta a disposición.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral que se produzcan durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- b) en los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso digital, virtual ciberacoso);
- e) en el alojamiento proporcionado por la persona empleadora;
- f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

También este Protocolo servirá de modelo para otras jurisdicciones donde opera INGETEAM y que se deberá adaptarse a los requerimientos normativos locales.

3. NORMATIVA APLICABLE Y DEFINICIONES

3.1. Normativa aplicable

Este protocolo responde a la necesidad de prevenir, sensibilizar y, en su caso, erradicar con todas las garantías estas formas de violencia y discriminación en ámbito laboral, así como de cumplir con los artículos 46 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; el art.12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual; y el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; así como con el art.14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.

En concreto, la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI)**, establece:

- que tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo son actos o conductas discriminatorias (art. 7.3);
- que los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en cuyo diagnóstico previo y negociado se contendrá, al menos, la prevención del acoso sexual y por razón de sexo (art. 46.2 LOI).
- que las empresas están obligadas a *“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”*;
- que *“con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como*

la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación” (art. 48.1 LOI);

- y que la representación de las personas trabajadoras debe contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo:
 - mediante la sensibilización de las personas trabajadoras frente al mismo
 - e informando a la Dirección de la entidad de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos (art. 48.2 LOI).

Además, tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo son riesgos laborales, de carácter psicosocial, que pueden afectar a la seguridad y salud de quienes los padecen. En ese sentido, las empresas están obligadas a adoptar cuantas medidas sean necesarias para proteger la seguridad y salud en el trabajo de las personas trabajadoras (art. 14 Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales).

En cuanto a las personas trabajadoras que llevan a cabo el acoso sexual o el acoso por razón de sexo, conviene recordar que ambos tipos de acosos constituyen incumplimientos contractuales que pueden incluso dar lugar al despido disciplinario de quien los comete. Así lo establece el art. 54 del 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 el ámbito europeo, el principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres para un mismo trabajo está consagrado en los Tratados desde 1957 [actualmente queda contemplado en el artículo 157 del **Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE)**]. El artículo 153 del TFUE permite a la Unión actuar en el ámbito más amplio de la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo, y, dentro de este marco, el artículo 157 del TFUE autoriza la acción positiva para empoderar a las mujeres. Además, en el Artículo 19 del TFUE se prevé la adopción de legislación al objeto de luchar contra todas las formas de discriminación, también por motivos de sexo.

Tras la entrada en vigor del Convenio 190 sobre la violencia y el acoso de la OIT, se revisará y adecuará

la presente herramienta.

3.2. Definiciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, LOIEMH, facilita una definición diferenciada de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

3.2.1. Acoso sexual

Es acoso sexual “cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo” (art. 7.1 LOI).

A modo de ejemplo, pueden constituir acoso sexual los siguientes comportamientos que tengan lugar en el ámbito del empleo, realizados en persona o mediante llamadas telefónicas, cartas, chats, WhatsApp, mensajes de correo electrónico o cualquier otro medio:

- Propositiones, observaciones o comentarios sugerentes, obscenos, chistes, bromas de carácter sexual sobre la apariencia, condición sexual o estilo de vida de cualquier persona a la que protege este protocolo.
- Comportamientos que vejen o humillen por la condición sexual de la persona en cuestión.
- Peticiones de favores sexuales, incluyendo todas aquellas insinuaciones o actitudes que asocien la mejora de las condiciones de trabajo o la estabilidad en el empleo del trabajador o trabajadora, a la concesión o denegación de estos favores.
- Contacto físico deliberado y no solicitado, o acercamiento físico excesivo e innecesario o dificultar el movimiento de una persona buscando contacto físico.
- Realizar gestos, sonidos o movimientos obscenos.
- Hacer preguntas sobre la vida sexual.
- Invitar o pedir reiteradamente citas cuando se ha expresado una negativa.
- Difundir rumores con connotación sexual o sobre la vida sexual de una persona.

- Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales.
- Adopción de represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, o sobre las personas que manifiesten su rechazo a cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismas o frente a terceras personas.
- Conductas verbales: supuestos de insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual; flirteos ofensivos; comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos; llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.
- Conductas no verbales: Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos; cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.
- Comportamientos físicos: Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo e innecesario.
- Acoso sexual “quid pro quo” o chantaje sexual: Consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, su sujeto activo será aquel que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.
- Acoso sexual ambiental: En este tipo de acoso sexual la persona acosadora crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Puede ser realizado por cualquier miembro de la empresa, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo.

3.2.2. Acoso por razón de sexo

“Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo” (art. 7.2 LOI).

El acoso por razón de sexo pueden llevarlo a cabo tanto superiores jerárquicos, como compañeros o compañeras o inferiores jerárquicos, tiene como causa los estereotipos de género y, habitualmente, tienen por objeto despreciar a las personas de un sexo por la mera pertenencia al mismo, minusvalorar sus capacidades, sus competencias técnicas y destrezas.

Para apreciar que efectivamente en una realidad concreta concurre una situación calificable de acoso por razón de sexo, se requiere la concurrencia de una serie de elementos conformadores de un común denominador, entre los que destacan:

- a) Hostigamiento, entendiéndose como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
- b) Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibido subjetivamente por esta como tal.
- c) Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.
- d) Que no se trate de un hecho aislado.
- e) El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujeres o por circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar a ellas (embarazo, maternidad, lactancia natural); o que tienen que ver con las funciones reproductivas y de cuidados que a consecuencia de la discriminación social se les presumen inherentes a ellas. En este sentido, el acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, por ejemplo, un trabajador hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o dependientes.

A modo de ejemplo, pueden constituir conductas de acoso por razón de sexo los siguientes comportamientos que tengan lugar en el ámbito del empleo, realizados en persona o mediante llamadas telefónicas, cartas, chats, WhatsApp, mensajes de correo electrónico o cualquier otro medio:

- La utilización de comentarios descalificadores, basados en el sexo o en el género, como por ejemplo las que impliquen una minusvaloración de las capacidades, competencias, destrezas de las personas o de su género en el desempeño de sus funciones laborales.
- Todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.
- Represalias hacia una persona motivadas por la presentación por su parte de alguna reclamación destinada a impedir su discriminación personal y/o a exigir el cumplimiento efectivo de la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona por razón de su sexo o de su orientación sexual.
- Utilizar humor sexista.
- Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo.
- Ignorar aportaciones, comentarios o acciones según el sexo de la persona que los realiza (excluir, no tomar en serio).
- Negarse a acatar órdenes o seguir instrucciones procedentes de superiores jerárquicos que son mujeres.

Los canales digitales constituyen en la actualidad un canal de acoso de enorme referencia, por lo que cabe subrayar que todo lo que se establece en el presente protocolo se aplica de manera incondicionada a los canales digitales. Estas conductas de acoso se consideran ciberacoso.

3.2.3. Conductas delictivas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral

El art.12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual establece que todas las empresas deben promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y

la integridad moral en el trabajo.

A los efectos de este protocolo, es necesario matizar que cuando los indicios de la conducta denunciada sean constitutivos de delito, la empresa adoptará inmediatamente las medidas cautelares necesarias para proteger a la víctima de la persona agresora y dará traslado urgente al Ministerio Fiscal, Autoridad Policial o Judicial competente.

4. INTERVENCIÓN ANTE EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

4.1. Comisión asesora e instructora

Se denomina **Comisión Asesora e Instructora** a las personas competentes para la recepción de consultas, quejas y denuncias, responsabilidad que de acuerdo con este protocolo asumirán un mínimo de 3 y máximo de 4 personas que cumplan los siguientes requisitos:

- Tener formación en Igualdad de Género y sensibilidad e interés en estos temas
- Contar con formación en tratamiento de datos especialmente protegidos y en riesgos psicosociales relativos a la gestión de este protocolo.
- Conocer en profundidad el Protocolo de Actuación contra el Acoso Sexual y el Acoso por Razón de Sexo de la Empresa.
- Disponibilidad y accesibilidad (personas que no se ausenten a menudo).
- Presencia mayoritaria de mujeres.
- Al menos 1 de las personas pertenecerá a la RLPT de la UP, cuando se cuente con ella.
- Al menos 1 de las personas formará parte del equipo de RRHH.

Las funciones a desarrollar por las personas que conforman la Comisión Asesora e Instructora dentro del ámbito del Acoso sexual y por razón de sexo, serán llevar a cabo todas las actuaciones derivadas de este protocolo, entre ellas:

- Resolver dudas, prestar asesoramiento y ayuda a quien lo necesite.

- Recepción de las quejas y las denuncias. Comprobar la veracidad de las quejas y de las denuncias.
- Tipificar las conductas denunciadas.
- Llevar a cabo las investigaciones pertinentes.
- Recomendar a la Dirección de Personas o a la Dirección de la UP las medidas cautelares que se precisen.
- Elaborar un informe con las conclusiones de la investigación y la propuesta de actuaciones, e informar al Comité de Cumplimiento y Conducta de INGETEAM
- Velar por el cumplimiento del protocolo.
- Informar periódicamente de las consultas, quejas y denuncias recibidas al Comité de Cumplimiento y Conducta y a otros órganos que correspondan.
- Decidir si se contrata el asesoramiento de un asesor/a externo/a como apoyo a la gestión de la consulta, queja o denuncia.
- Decidir si se recurre a compañeros/as de Asesorías Confidenciales de otros Centros de Trabajo.
- Apoyarse en cualquiera de sus funciones en el Director de Ethics&Compliance o de cualquier otro miembro del Comité de Cumplimiento y Conducta, especialmente en casos graves.
- Si existen indicios de una actividad delictiva, deberán corroborarlo con el Comité de Cumplimiento y Conducta para traslado de forma urgente al Ministerio Fiscal, Autoridad Policial o Judicial competente.

Las personas que componen la Comisión Asesora e Instructora de cada UP o centro de trabajo, serán designadas por su Comisión de seguimiento del Plan para la Igualdad.

En el caso de las UP que no cuentan con Comisiones de seguimiento, la designación la realizará la Dirección de la misma. La Dirección de la UP canalizada por el Área Funcional de Personas (AF Personas), realizará una propuesta de nombres, que es su caso deberá estar validada por la RLPT, o en su defecto por la Comisión Supra del Plan Igualdad que aplique. En el caso de que en un centro, no haya ni RLPT, ni Comisión de Seguimiento, se designará por la Dirección del centro.

En las UPs que, por razón de su tamaño, no se pudiera conformar Comisión Asesora e Instructora, las funciones serán asumidas por la Dirección de Ethics and Compliance y el Comité de Cumplimiento y Conducta de INGETEAM.

Las personas participantes en la instrucción (dirección, representantes legales de las personas trabajadoras o cualesquiera otras personas), quedan sujetas a la obligación de sigilo profesional sobre las informaciones a que tengan acceso durante la tramitación del expediente. El incumplimiento de esta obligación podrá ser objeto de sanción.

Cualquier persona miembro de la Comisión Asesora e Instructora podrá presentar recusación para participar en casos en los que se considere que puede existir conflicto de interés, de la misma manera, tanto la parte denunciante como la denunciada podrán recurrir a cualquiera de las personas que formen parte de la Comisión Asesora e Instructora, ya sea porque éstas estén involucradas en el procedimiento de acoso o afectadas por relación de parentesco, de amistad o enemistad manifiesta respecto de la persona denunciante o denunciada.

Composición de la comisión asesora e instructora:

La composición de las Comisiones asesoras e instructoras de los diferentes centros de trabajo está publicada en el documento [“Protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo - Composición de comisiones asesoras e instructoras”](#).

Este documento recoge las composiciones actualizadas de estas comisiones y se encuentra en el mismo apartado de la normativa que el Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.

4.2. Presentación de consultas, quejas y/o denuncias

Cualquier trabajador o trabajadora, o la representación de las personas trabajadoras o cualquier otra persona que tenga conocimiento de situaciones de acoso, pueden plantear una consulta, queja o denuncia relativa a acoso sexual o acoso por razón de sexo con arreglo al procedimiento que a continuación se regula, ante la Comisión Asesora e Instructora.

Así mismo, el Comité de Cumplimiento y Conducta, en el caso de recibir quejas o denuncias de situaciones de acoso, podrá delegar la investigación y resolución de estas a la Comisión Asesora e Instructora del centro de trabajo /UP que corresponda.

4.3. Consultas

En el caso de recurrirse a la Comisión Asesora e Instructora para realizar consultas o plantear dudas relativas al acoso sexual y por razón de sexo en el entorno laboral, estas consultas se resolverán a la mayor brevedad posible, si fuera necesario con apoyo experto o de otras Asesorías Confidenciales de otros centros de Trabajo y se registrarán, sin detalle de quién las ha realizado, junto con la respuesta dada.

La realización de una consulta no supone en ningún caso la puesta en marcha del protocolo, concebido para tratar las quejas y las denuncias, como a continuación se detalla.

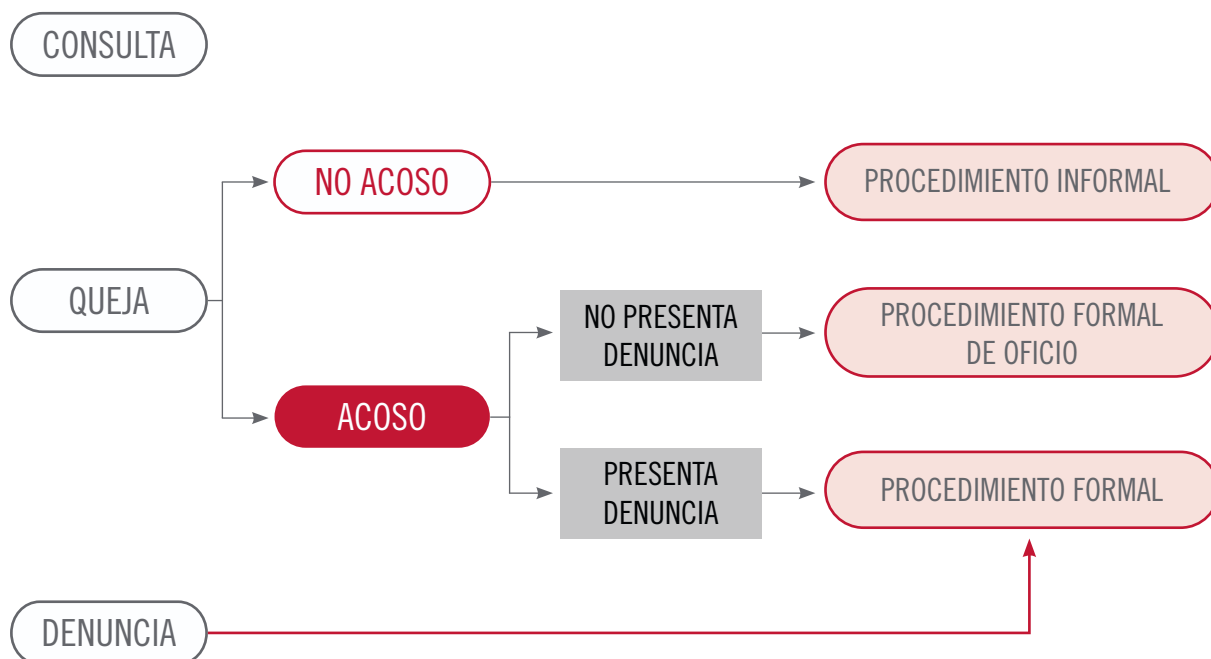
Se deberá dar respuesta a las consultas recibidas en el plazo de 1 semana.

Cada 6 meses, se informará a la Comisión de Seguimiento del Plan para la igualdad del tipo de consultas recibidas y del grado de resolución de las mismas. En caso de no haber Comisión de Seguimiento del Plan se informará al Comité de Cumplimiento y Conducta.

4.4. Procedimiento informal - quejas

En los supuestos en que las actuaciones o conductas inapropiadas generen dudas de ser constitutivas de acoso, se podrá presentar una queja ante la Comisión Asesora e Instructora, de forma verbal o escrita, iniciándose así el procedimiento informal.

Si la Comisión Asesora e Instructora estimase que la conducta sobre la que se plantea la queja puede ser calificada como acoso sexual o acoso por razón de sexo, informará a la presunta víctima o a la persona denunciante, en el caso de ser diferente, sobre la necesidad de presentar una denuncia por escrito para dar comienzo al procedimiento formal.



En el supuesto de que se estime que nos encontremos ante una conducta discriminatoria sexista que, de seguir produciéndose, puede dar lugar a situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo, la Comisión Asesora e Instructora iniciará un procedimiento confidencial y rápido de confirmación de la veracidad de la queja, pudiendo para ello acceder a cualquier lugar de la entidad y en cualquier momento y recabar las declaraciones de quien considere necesario.

Observados indicios de conducta sexista en la queja presentada, la Comisión Asesora e Instructora entrará en contacto de forma confidencial con la persona contra la que se ha presentado la queja, sola o en compañía de la presunta víctima, a elección de esta, para manifestarle, por un lado, la existencia de una queja sobre su conducta que, de ser cierta y reiterarse o persistir en el tiempo podría llegar a calificarse como acoso sexual o acoso por razón de sexo y, por otro lado, las consecuencias o sanciones disciplinarias que de ello podrían detraerse.

La persona sobre la que se presenta la queja por haber llevado a cabo la conducta sexista podrá ofrecer las explicaciones que considere convenientes.

En esta primera fase o procedimiento informal de solución, la Comisión Asesora e Instructora se limitará exclusivamente a transmitir la queja y a informar sobre las eventuales responsabilidades disciplinarias en las que puede incurrir de persistir en su conducta.

El objetivo del procedimiento informal será resolver el problema extraoficialmente y que no llegue a convertirse en una situación de acoso; porque en ocasiones, el hecho de manifestar al sujeto activo las consecuencias ofensivas e intimidatorias que se generan de su comportamiento y las posibles consecuencias que pueden acarrear de convertirse en acoso, es suficiente para que se solucione el problema. Por lo tanto, no se trata de intervenir solo buscar que la conducta cese.

La Asesoría debe partir de la credibilidad de la persona que presenta la queja y tiene que proteger la confidencialidad del procedimiento y la dignidad de las personas implicadas. A tal efecto y al inicio del mismo les serán asignados códigos numéricos a las partes afectadas con la finalidad de documentar esta tipología de casos que, sin llegar a ser

constitutivos de acoso, pueden derivar en aquéllos.

En el plazo de siete días laborables, contados a partir de la presentación de la queja, la Comisión Asesora e Instructora deberá haber finalizado el proceso. Con posibilidad de ampliación a 3 días más, hasta un total de 10 días a petición de la Comisión Asesora e Instructora.

Del resultado del procedimiento informal, la Comisión Asesora e Instructora dará conocimiento inmediato a la Dirección de Personas de la UP o Centro de Trabajo o a Dirección si no existiera la anterior.

Una vez iniciado, y en el caso de que este procedimiento no finalice en un plazo de diez días desde su inicio habiendo resuelto el problema, dará lugar necesariamente a la apertura del procedimiento formal.

Con carácter semestral, se informará de los casos atendidos a la Comisión de Seguimiento del plan para la Igualdad de mujeres y hombres (cuando exista), a la Dirección de la UP, al Comité de Seguridad y Salud y al Comité del cumplimiento de conducta.

Se realizará un seguimiento de la queja por parte de la Comisión Asesora e Instructora transcurridos 6 meses de su presentación.

4.5. Procedimiento formal - denuncias

4.5.1. Inicio del proceso. Denuncia, valoración previa y adopción de medidas cautelares

Cuando las actuaciones denunciadas puedan ser constitutivas de acoso, así como en el supuesto de que la persona denunciante y/o la víctima no quede satisfecha con la solución alcanzada en la fase previa (bien por entender inadecuada la solución ofrecida o bien por producirse reiteración en las conductas denunciadas), podrá plantear una denuncia formal con la finalidad de dilucidar las eventuales responsabilidades disciplinarias de la persona denunciada. Todo ello sin perjuicio de su derecho a denunciar ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social o ante la institución competente en caso de jurisdicciones distintas a la española, así como a presentar denuncia en la vía civil, laboral o a querellarse en la vía penal.

La denuncia se realizará por escrito y se remitirá a la Comisión Asesora e Instructora. La Comisión Asesora e Instructora valorará la fuente, la naturaleza y la

seriedad de dicha denuncia, e investigará la situación denunciada. En ese sentido, la Asesoría debe partir de la credibilidad de la persona que presenta la denuncia y tiene que proteger la confidencialidad del procedimiento y la dignidad de las personas implicadas. A tal efecto y al inicio del mismo les serán asignados códigos numéricos a las partes afectadas.

Además de la víctima, cualquier persona que tenga conocimiento de algún acto de acoso podrá denunciar dicha situación.

La Comisión Asesora e Instructora deberá garantizar la máxima confidencialidad y la dignidad de las personas implicadas en las denuncias, bajo apercibimiento de sanción en caso de que no se respete este principio.

A partir de la recepción de la denuncia, la Comisión Asesora e Instructora comunicará de forma confidencial la situación a la Dirección de Personas, o en caso de no existir a la Dirección de la UP para que, en su caso, adopten medidas cautelares. También se informará al Comité de Cumplimiento y Conducta vía el Canal de Denuncias (a través de la dirección de correo electrónico **conducta.corporacion@ingeteam.com**)

Entre las posibles medidas cautelares se encuentran, siempre que así fuera posible, el alejamiento inmediato de los sujetos activo y pasivo del acoso con el objetivo de impedir que la situación lesiva para la salud e integridad de la víctima continúe produciéndose, esto es, cambio de espacio de trabajo, cambios de turno, adaptación de la jornada, permisos retribuidos, teletrabajo, etc.

Para la adopción de las medidas cautelares se buscará un consenso con presencia de la Dirección de Personas / Dirección de la UP así como de la Comisión Asesora e Instructora, en caso de no alcanzar acuerdo será prevalecerá siempre el interés de la víctima.

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, así como tampoco podrán suponer un menoscabo de los derechos de la persona presuntamente acosadora.

La Comisión Asesora e Instructora informará de la existencia de las posibles denuncias y del estado

de situación de las mismas a la Comisión de seguimiento del Plan para la Igualdad o a la Dirección de la UP, si no existiera la anterior, cada 6 meses.

Todos los actores arriba mencionados están sujetos al principio de confidencialidad.

4.5.2. Procedimiento

La Comisión Asesora e Instructora utilizará los procedimientos de investigación que considere convenientes para la confirmación de la veracidad de la denuncia, respetando en todo caso los derechos fundamentales de las personas implicadas, sobre todo el derecho a la intimidad, la presunción de inocencia y a la dignidad de ambas.

Deberá dar notificación de la presentación de la denuncia lo más rápidamente posible a la persona denunciada. INGETEAM garantiza los derechos sociales y de protección social de las víctimas, y no se permitirá ningún tipo de represalia desde el momento que se haga esta notificación.

Deberá además darle audiencia en presencia o no de la víctima a elección de esta última o, en su caso, de la persona denunciante; también a elección de ésta. Tanto unas como otras podrán solicitar la presencia de otra u otras personas a efectos de configurar la prueba testifical.

Se intentará recabar toda la información con una única explicación de los hechos por parte de la víctima, cuando sea ésta quien realice la denuncia (salvo que resultase imprescindible establecer posteriores entrevistas para la resolución del caso), garantizando la confidencialidad y la agilidad en el trámite.

4.5.3. Conclusión del proceso. Elaboración del informe

En el plazo máximo de diez días laborables contados a partir de la presentación de la denuncia, la Comisión Asesora e Instructora, elaborará y aprobará un informe sobre el supuesto de acoso investigado, en el que indicará los hechos, los testimonios, pruebas recabadas, las conclusiones alcanzadas y las circunstancias agravantes observadas. Dicho informe se trasladará de forma inmediata a la Dirección de la UP y a la Dirección de Personas para que, en su caso, inicie expediente disciplinario correspondiente. Se trasladará también al Comité

de Cumplimiento y Conducta. Solamente en casos excepcionales, a solicitud de la Comisión Asesora e Instructora, podrá ampliarse el plazo en cinco días laborables.

En todo caso deberá recoger la convicción o no de la parte instructora de haberse probado los hechos denunciados, explicitando los hechos que han quedado objetivamente acreditados en base a las diligencias practicadas.

A la finalización del proceso, se informará al Comité de seguridad y salud, que deberá validar las posibles medidas preventivas que, llegado el caso, se hayan podido proponer con el objetivo de que la situación no vuelva a repetirse.

Se realizará un seguimiento de la denuncia por parte de la Comisión Asesora e Instructora transcurridos 6 meses de su presentación.

Se garantizará que no se produzcan represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso. La adopción de medidas que supongan un tratamiento desfavorable de alguno de los sujetos señalados serán consideradas nulas.

El Comité de Cumplimiento y Conducta, la Dirección de Personas así como la Comisión Asesora e Instructora velarán por que si se hubieran producido represalias o existido perjuicio para la víctima o denunciante del acoso durante el procedimiento, estas serán, como mínimo, restituidas en las condiciones en que se encontraban antes del mismo, sin perjuicio de cualesquiera otros procedimientos que quisieran iniciar a propósito de esta situación y de las consecuencias que de ello se deriven.

No obstante, las denuncias, alegaciones o declaraciones, que se demuestren como intencionadamente fraudulentas y dolosas, y realizadas con el objetivo de causar un mal injustificado a la persona denunciada, serán sancionadas de acuerdo con lo dispuesto en el convenio colectivo de aplicación o normativa laboral disciplinaria aplicable, sin perjuicio de las restantes acciones que en derecho pudiesen corresponder.

Si la Comisión Asesora e Instructora no fuera capaz de acumular las pruebas necesarias para que la denuncia pueda ser declarada fundada, la persona denunciante, cuando esta sea la propia víctima, no

podrá ser obligada a trabajar contra su voluntad con la persona denunciada. La Dirección de la entidad se compromete a facilitar el cambio de puesto de trabajo, siempre que ello sea posible (deberá existir vacante abierta y cumplir con la cualificación requerida). En cualquier caso, mientras no haya vacante disponible que se ajuste, se podrán aplicar circunstancias excepcionales, siempre que sea viable, hasta que sea posible el cambio de puesto.

La Dirección de la Empresa, tomando en consideración la gravedad y trascendencia de los hechos acreditados, adoptará, en un plazo máximo de 15 días las medidas correctoras necesarias, pudiendo ser éstas la ratificación como definitivas de las medidas cautelares adoptadas en la tramitación del expediente.

En todo caso, las personas representantes de las personas trabajadoras tendrán conocimiento del resultado final de todos los expedientes que se hayan tramitado.

En el supuesto de que se constate la existencia de acoso, se impondrán las medidas sancionadoras disciplinarias previstas, según el régimen disciplinario que corresponda.

La utilización de este procedimiento no impedirá en absoluto que la víctima pueda recurrir, en el momento que considere conveniente, a la inspección de trabajo o a la vía judicial a través del procedimiento de tutela correspondiente. Asimismo, en el caso de que existan indicios de delito, la empresa trasladará de inmediato el conocimiento de esos hechos a las autoridades competentes.

Anualmente se recogerán todas las actuaciones realizadas en un informe que se pondrá a disposición de toda la plantilla.

4.6. Principios y garantías

La aplicación del presente protocolo supone la observancia de los siguientes principios informadores del procedimiento y de las garantías que a continuación se señalan:

PRINCIPIO DE CELERIDAD

Es necesario que la tramitación se realice de forma urgente y que se fije un plazo máximo para la resolución de las reclamaciones o denuncias que se tramiten.

PRINCIPIO DE CONFIDENCIALIDAD Y PROTECCIÓN DE DATOS

Todos los trámites que se realicen en el procedimiento serán confidenciales y sólo pueden ser conocidas, y según el papel que desarrollen, por las personas que intervienen directamente en el desarrollo de las diferentes fases de este protocolo. Ello supone, en aplicación de la Ley Orgánica 3/2018 de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales, la no inclusión en los expedientes de datos personales, indicación expresa a las personas que intervengan de la obligación de guardar secreto sobre el tema, custodia de la documentación, utilización de códigos alfanuméricos para identificar los expedientes, etc. en aplicación de la normativa de protección de datos personales. Los datos relativos a la salud tienen que ser tratados de forma específica, de manera que se incorporen al expediente después de la autorización expresa de la persona afectada, y cualquier informe que se derive tiene que respetar el derecho a la confidencialidad de los datos de salud.

PRINCIPIO DE PROTECCIÓN DE LA INTIMIDAD Y DE LA DIGNIDAD DE LAS PERSONAS

El procedimiento tiene que proteger la intimidad de la persona acosada, como de todas las personas implicadas en el procedimiento. Se tiene que actuar con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones deben tener lugar con el máximo respeto a todas las personas implicadas (testigos, denunciadas, etc.).

Principios de seguridad jurídica, imparcialidad y derecho de defensa de todas las personas implicadas

El procedimiento tiene que garantizar la audiencia imparcial y un tratamiento justo a todas las personas implicadas. Todas las personas que intervengan en el procedimiento tienen que actuar de buena fe en la investigación de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados. Todas las personas implicadas en el procedimiento tienen derecho a la información sobre el procedimiento de la entidad, los derechos y deberes, qué fase se está desarrollando y, según la característica de participación (afectadas, atestiguar, denunciadas), del resultado de las fases.

Durante todas las actuaciones de este procedimiento las personas implicadas pueden estar acompañadas y asesoradas por una o diversas personas de su confianza del entorno de la empresa, sea o no representante de las personas trabajadoras, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso.

Tanto la parte denunciante como la denunciada podrán recurrir a cualquiera de las personas que formen parte de la Comisión Asesora e Instructora, ya sea porque éstas estén involucradas en el procedimiento de acoso o afectadas por relación de parentesco, de amistad o enemistad manifiesta respecto de la persona denunciante o denunciada.

PROHIBICIÓN DE REPRESALIAS (GARANTÍA DE INDEMNIDAD)

Se garantizará que no se produzcan represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan o critiquen cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismas o frente a terceras. La adopción de medidas que supongan un tratamiento desfavorable de alguno de los sujetos señalados serán consideradas nulas. Si se hubieran producido represalias o existido perjuicio para la víctima o denunciante del acoso durante el procedimiento, éstas serán, como mínimo, restituidas en las condiciones en que se encontraban antes del mismo, sin perjuicio de cualesquiera otros procedimientos que quisieran iniciar a propósito de esta situación y de las consecuencias que de ello se deriven. La presentación deliberada de una queja o denuncia falsa de acoso sexual o por razón de sexo podrá constituir un motivo de sanción muy grave.

PRINCIPIO DE COLABORACIÓN

Todas las personas que tengan conocimiento de la existencia de algún tipo de conducta de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo deben informar de su existencia a los órganos competentes. Todas las personas que sean citadas en el transcurso de la aplicación de este procedimiento tienen el deber de implicarse y de prestar su colaboración.

PRINCIPIO DE APOYO DE PERSONAS FORMADAS

Con la finalidad de garantizar el procedimiento, la entidad tiene que contar con la participación de personas formadas en igualdad y en el ejercicio de su función. Asimismo, es importante que la

determinación de la composición del órgano encargado de tramitar las denuncias se base, como mínimo, en la presencia equilibrada de mujeres y hombres.

PRINCIPIO DE NO RE-VICTIMIZACIÓN

En lo posible, se debe evitar que la persona acosada tenga que exponerse de manera reiterada y describir en repetidas ocasiones las conductas de las que ha sido víctima.

PRINCIPIO DE REPARACIÓN DE LA VÍCTIMA Y DEL ENTORNO LABORAL

Las personas afectadas por cualquier conducta constitutiva de acoso sexual y acoso por razón de sexo tienen derecho a ser resarcidas a través de los mecanismos legales establecidos, pero también a través de la asunción por parte de la entidad de los siguientes compromisos que se establecen a título ejemplificativo, tales como el apoyo a la víctima de acoso en el entorno profesional, de tal manera que la entidad se compromete a poner en marcha medidas conducentes a la recuperación del proyecto profesional de la víctima; la puesta a disposición de la víctima de cuantas medidas se estimen pertinentes para garantizar el derecho a la protección integral de la salud hasta su completo restablecimiento como puedan ser el apoyo profesional psicológico y/o médico a las víctimas de acoso.

5. FALTAS Y SANCIONES

Los actos y conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo constituyen incumplimientos laborales objeto de sanción disciplinaria.

Para la calificación de las faltas y para la imposición de sanciones, se estará a lo previsto en el convenio colectivo de aplicación, o normativa disciplinaria de aplicación, o en el instrumento negociado equivalente.

Las sanciones podrán ir de la amonestación por escrito al despido y siempre de acuerdo con lo establecido en cada convenio de aplicación o en el instrumento negociado equivalente.

Por su parte, y con la finalidad de valorar la gravedad de los hechos y determinar las sanciones que, en su caso, pudieran imponerse, se tendrán como circunstancias agravantes aquellas situaciones en las que:

- a) El abuso de situación de superioridad jerárquica o que persona que comete el acoso tenga poder de decisión sobre las condiciones de trabajo de la víctima o sobre la propia relación laboral.
- b) La reiteración de las conductas ofensivas después de que la víctima hubiera utilizado los procedimientos de solución.
- c) La persona que comete el acoso es reincidente en la comisión de actos de acoso sexual y/o por razón de sexo.
- d) Existan dos o más víctimas.
- e) La víctima sufra algún tipo de discapacidad física, psíquica o sensorial.
- f) Cuando el estado psicológico o físico de la víctima haya sufrido graves alteraciones médicamente acreditadas.
- g) Se demuestren conductas intimidatorias o represalias por parte de la persona agresora hacia la víctima, testigos o Comisión Asesora e Instructora.
- h) Que el acoso se produzca durante el proceso de selección o promoción del personal.
- i) Se ejerzan presiones o coacciones sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar con el objeto de evitar o entorpecer el buen fin de la investigación.
- j) La situación de contratación temporal, interinidad, período de prueba, situación de becario o becario o realización de prácticas por parte de la víctima.

De la misma forma que se adoptarán las medidas necesarias, incluidas, en su caso, las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso resulten probadas, así como también con relación a quien formule imputación o denuncia falsa, mediando mala fe.

6. POLÍTICA DE DIVULGACIÓN

Es absolutamente necesario garantizar el conocimiento de este Protocolo por parte de todo el personal afectado. Los instrumentos de divulgación serán, entre otros que se consideren oportunos, facilitar el protocolo junto con el manual de acogida en la entidad o como parte de este, el envío de un resumen gráfico a toda la plantilla y su publicación en la intranet.

En el documento de divulgación, se hará constar el nombre, teléfono, dirección física y de correo electrónico de contacto de las personas que componen la Comisión Asesora e Instructora, así como el correo genérico de la Comisión Asesora e Instructora si es el caso, que deberá mantenerse actualizada, además del detalle de las sanciones correspondientes según lo contemplado en el convenio de aplicación.

En el marco de la coordinación de actividades (art. 24 LPRL), se facilitará el protocolo a toda entidad con la que se contrate o subcontrate cualquier prestación de servicio, a las personas trabajadoras autónomas, en formación, en prácticas o con becas.

Se procurará por todos los medios posibles que tanto la clientela como las entidades proveedoras conozcan la política de la entidad en esta materia.

7. SENSIBILIZACIÓN, INFORMACIÓN Y FORMACIÓN

Se garantizará que la política informativa y formativa de INGETEAM en materia de igualdad y de prevención de riesgos laborales incluya la formación adecuada sobre igualdad y prevención de la violencia en el trabajo, a todos los niveles (personas trabajadoras, directivas, mandos intermedios, representación del personal tanto unitaria, sindical, y específica en materia de prevención de riesgos laborales).

Quienes formen parte de la Comisión Asesora e Instructora, o puedan llegar a hacerlo, así como quienes formen parte de la RLT deberán seguir la formación que se organice en relación con esta materia.

Siempre que se produzcan modificaciones en el protocolo, INGETEAM promoverá acciones formativas para las personas trabajadoras con el fin de lograr una mayor sensibilización y conocimiento de todo el colectivo.

Al menos una vez durante el periodo de vigencia del Plan para la igualdad en activo, se actualizará la formación del personal de Dirección, mediante la programación de un curso formativo.

8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La Comisión Asesora e Instructora llevará el control y registro de las consultas, quejas y denuncias presentadas y de la resolución de los expedientes con el objetivo de realizar anualmente un informe de seguimiento sobre la aplicación del presente protocolo.

Este informe estará a disposición de toda la plantilla.

En el marco de evaluación del Plan para la Igualdad de mujeres y hombres, se informará a la plantilla de los principales indicadores relacionados con la aplicación del presente protocolo.

El protocolo se revisará cada cuatro años y siempre que se produzcan cambios legales o mejoras en los conocimientos técnicos al respecto.

Cuando se detecten necesidades de revisión del Protocolo en alguna de las UPs, la Comisión de Igualdad de la Unidad de que se trate o el departamento de Personas de la UP, en caso de no existir tal Comisión de Igualdad, elevará la propuesta de cambio al Departamento de Personas Corporativo, quien lo valorará para hacerlo extensivo al Protocolo General de Ingeteam.

Detalle de plazos y figuras a las que se informa en cada fase del proceso:

9. REGISTRO O DEPÓSITO DEL PROTOCOLO

Este protocolo forma parte del Plan de Igualdad. INGETEAM registrará el plan de acuerdo con las previsiones establecidas en el art.11 del RD 901/2020, de 13 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. Junto a la solicitud de inscripción en el registro, se cumplimentará datos relativos al protocolo en el modelo oficial Anexo 2.V Hoja estadística del plan de igualdad, en los términos establecidos por el citado Real Decreto.

10. ANEXOS

GEOPR.011_Anexo01 “Diagrama del procedimiento garantía”

GEOPR.011_Anexo02 “Consulta-Denuncia_Mod.AC”

GEOPR.011_Anexo03 “Acuerdo de Confidencialidad y no Divulgación de Información”

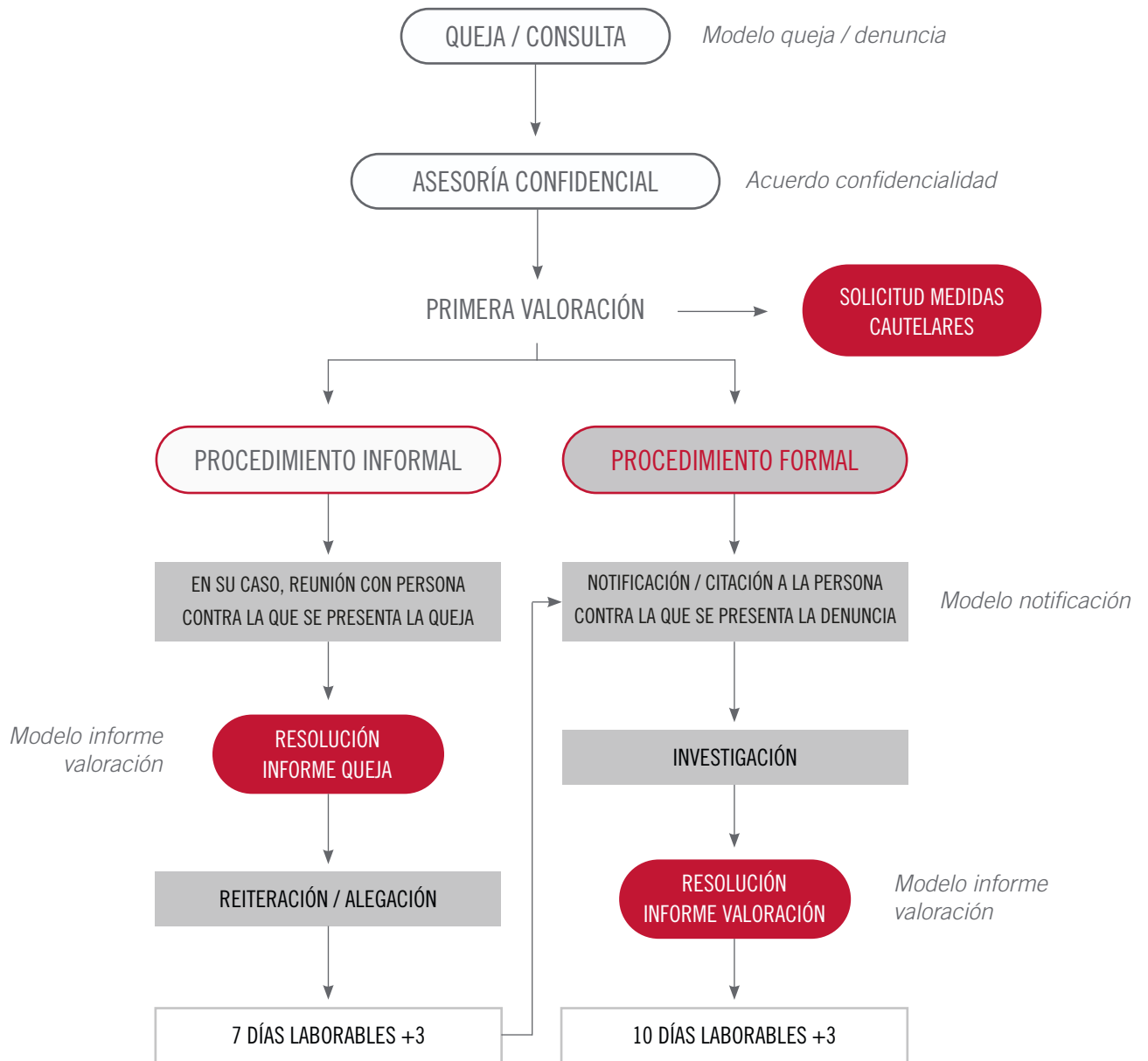
GEOPR.011_Anexo04 “Notificación de la denuncia”

GEOPR.011_Anexo05 “Informe de valoración

GEOPR.011_Anexo06 “Desestimación de la Consulta”

GEOPR.011_Anexo07 “Recogida de testimonios”

GEOPR.011_ANEXO01
 “DIAGRAMA DEL PROCEDIMIENTO GARANTÍA”



GEOPR.011_ANEXO 02:
MODELO DE QUEJA / DENUNCIA

**A cumplimentar por la Comisión Asesora e Instructora
junto con la persona denunciante.**

FECHA:	<input type="checkbox"/> QUEJA <input type="checkbox"/> DENUNCIA	CÓDIGO:
PERSONA QUE PRESENTA LA QUEJA/DENUNCIA		
<ul style="list-style-type: none">• Nombre y Apellidos o Código*: _____• Sexo: <input type="checkbox"/> Mujer <input type="checkbox"/> Hombre• En calidad de:<ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> Presunta víctima.<input type="checkbox"/> Representación sindical.<input type="checkbox"/> Dirección del área donde presta sus servicios la presunta víctima.<input type="checkbox"/> Persona que ha presenciado el acto o conducta.<input type="checkbox"/> Otra: _____• Teléfono de contacto: _____• Email de contacto: _____		
TIPO DE CONDUCTA O ACTO		
<input type="checkbox"/> Conducta sexista <input type="checkbox"/> Acoso Sexual <input type="checkbox"/> Acoso por Razón de Sexo		
PRESUNTA VÍCTIMA		
Completar si la presunta víctima es diferente a la persona denunciante:		
<ul style="list-style-type: none">• Nombre y apellidos: _____• DNI: _____• Sexo: <input type="checkbox"/> Mujer <input type="checkbox"/> Hombre• Teléfono de contacto: _____• Email de contacto: _____		

Datos laborales:

- Área/dirección donde trabaja: _____
- Puesto de trabajo: _____

PRESUNTA DENUNCIADA

- Nombre y apellidos o Código: _____
- Sexo: Mujer Hombre
- Relación laboral con la presunta víctima: _____
 - Superior nivel jerárquico. Mismo nivel jerárquico.
 - Inferior nivel jerárquico. Empresas externas.
 - Otra:
- En caso de ser persona trabajadora de INGETEAM:
 - Área/dirección donde trabaja: _____
 - Puesto de trabajo: _____
 - ¿La persona denunciada trabaja directamente con la presunta víctima? Sí No
- ¿La persona que presenta la queja/denuncia ha puesto en conocimiento de su superior jerárquico el acto o conducta?
 - Sí.
 - No.
 - La persona denunciada es su superior jerárquico.

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS (fechas, lugares, horas...)

*Los datos de la víctima y/o la persona que presenta la queja o la denuncia se guardarán en un archivo aparte.

Para acreditar lo anterior se cuenta con

- Ninguna prueba específica.
- Pruebas documentales.
- Personas que atestiguan la situación denunciada.
- Otros.

En su caso, señalar quiénes son las personas que pueden atestiguar los actos o conductas

¿Existen otras posibles personas afectadas?

- No.
- Sí. Indicar quiénes (nombre y puestos).

DOCUMENTACIÓN ANEXA

- Sí.
- No.

Enumerar cuál

FIRMAS

Persona que presenta la queja o denuncia

Persona receptora de la queja o denuncia

*Los datos de la víctima y/o la persona que presenta la queja o la denuncia se guardarán en un archivo aparte.

GEOPR.011_ANEXO 03

ACUERDO DE CONFIDENCIALIDAD Y NO DIVULGACIÓN DE INFORMACIÓN

Nombre _____ D.N.I. _____

Nombre _____ D.N.I. _____

Nombre _____ D.N.I. _____

Nombre _____ D.N.I. _____

Como integrantes de la Comisión Asesora e Instructora o participantes en un procedimiento de investigación (*firmar separadamente*) contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo en INGETEAM, con la voluntad de combatir este problema

ACUERDAN

Y se comprometen a mantener una estricta confidencialidad y reserva y a no transmitir ni divulgar información sobre el contenido de la denuncia presentada o del proceso de investigación de código _____.

Por lo que firman el presente documento,

En _____, a ____ de ____ de 20__.

Nombres y Firmas

GEOPR.011_ANEXO 04
NOTIFICACIÓN A PERSONA DENUNCIADA

RECIBÍ

Fecha:

Firmado:

A/A. D./Dña o Código* _____

Mediante la presente, le notificamos que existe una denuncia interna presentada contra usted por (tipo de acoso)

De acuerdo al Protocolo de Prevención y Actuación contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo de INGETEAM, aprobado en _____ de 20____, del que le adjuntamos copia para su información y referencia, se ha puesto en marcha el procedimiento de garantía correspondiente.

Es en calidad de integrante de la Comisión Asesora e Instructora, órgano responsable de la investigación, que me pongo en contacto con usted, para poner en su conocimiento la denuncia recibida e informarle del procedimiento con el código _____ que se pone en marcha.

Por todo ello, le citamos para que concurra a una reunión que tendrá lugar en (dirección) _____, el día _____ de _____ de 20____ a las _____ horas.

Tanto para esta reunión como para el resto del procedimiento puede acudir, si así lo desea, junto con una persona que le asesore.

Le informamos que su no comparecencia pudiera ser considerada como un acto de obstrucción en la investigación de los hechos.

En _____, a _____ de _____ de 20____

Firmado:

(nombre y puesto)

FECHA:	CÓDIGO:
COMISIÓN ASESORA E INSTRUCTORA. RELACIÓN NOMINAL DE SUS INTEGRANTES _____ _____ _____	
QUEJA/DENUNCIA <ul style="list-style-type: none">• Fecha de la denuncia: _____• Persona denunciante: _____• Presunta víctima (si se trata de una persona diferente): _____• Persona denunciada: _____• Tipo de acoso (acoso sexual o acoso por razón de sexo): _____• * Adjuntar copia de la denuncia. _____	
COMISIÓN ASESORA E INSTRUCTORA <ul style="list-style-type: none">• Breve descripción de los antecedentes (relación laboral entre presunta víctima y persona denunciada, hechos denunciados, frecuencia...): _____ _____• Tipificación de la conducta tras primer análisis de la Comisión Asesora e Instructora: _____ _____• Medidas cautelares propuestas en su caso: _____ _____	
PROCEDIMIENTO INFORMAL (si procede) <ul style="list-style-type: none">• Relación de las entrevistas mantenidas: _____• Resultado: _____• Duración desde la recepción de la denuncia: _____ <p>* Adjuntar registro del resultado.</p>	

PROCEDIMIENTO FORMAL (si procede)

- Fecha de reunión de la Comisión Asesora e Instructora: _____

- Fecha de notificación a la persona denunciada: _____
- Audiencia a la persona denunciada: _____
- Relación de los testimonios: _____
- Relación de las pruebas: _____
- Resumen de los principales hechos: _____
- Duración procedimiento formal: _____

* Adjuntar copia de la denuncia.

RESOLUCIÓN

- Conclusiones: _____
- Tipificación de la conducta: _____
- Circunstancias agravantes o atenuantes: _____
- Medidas: _____
- Sanciones: _____

COMUNICACIÓN

- Notificación a la persona denunciante: _____
- Notificación a la persona denunciada: _____

SEGUIMIENTO

- Fecha para la supervisión y revisión de la implantación de las medidas: _____

FIRMAS INTEGRANTES COMISIÓN ASESORA E INSTRUCTORA

GEOPR.011_ANEXO 07
RECOGIDA DE TESTIMONIOS

FECHA:	CÓDIGO:
<ul style="list-style-type: none">• Nombre: _____• En calidad de:<ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> Presunta víctima.<input type="checkbox"/> Persona denuncia.<input type="checkbox"/> Persona que ha presenciado el acto o conducta.<input type="checkbox"/> Otro: _____• Personas presentes en la reunión:<ul style="list-style-type: none">▪▪▪▪▪▪	
<p>Estoy conforme con los hechos aquí redactados.</p> <p>Firma:</p>	