

PROCEDIMIENTO GENERAL

PG770-01: PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL ÁMBITO LABORAL

Índice

1. Compromiso de Laboratorio de Calidad y Tecnología de los Materiales S.L. en la gestión del acoso sexual y/o por razón de sexo
2. Introducción
3. Declaración de principios: tolerancia cero ante conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo
4. Concepto y definición
 - 4.1 Acoso sexual
 - 4.2 Acoso por razón de sexo
 - 4.3 Acoso digital o ciberacoso
 - 4.4 Tipos de acoso sexual y por razón de sexo en función del sujeto activo
5. Objetivos
6. Ámbito de aplicación
7. Vigencia, obligatoriedad de cumplimiento y revisión
8. Medidas preventivas
9. Procedimiento de actuación
 - 9.1 Determinación de la comisión instructora para los casos de acoso
 - 9.2 La queja o denuncia
 - 9.3 Fase preliminar o procedimiento informal
 - 9.4 Investigación
 - 9.5 Resolución del expediente de acoso
 - 9.6 Seguimiento
10. Formatos

ANEXO I: MODELO DE QUEJA O DENUNCIA DE ACOSO SEXUAL Y/O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO
11. Histórico de revisiones

Realizado: 25/04/2022	Revisado: 25/04/2022	Aprobado: 25/04/2022
		
INMACULADA LEAL PINA Directora de Calidad, Ambiental y SST	ADOLFO GEA PACHECO Director de Delegación CYTEM Alicante	CARMEN MACHIRÁN NAVARRO Directora de Delegación CYTEM Valencia

1. COMPROMISO DE LABORATORIO DE CALIDAD Y TECNOLOGÍA DE LOS MATERIALES S.L. EN LA GESTIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

Con el presente protocolo, **Laboratorio de Calidad y Tecnología de los Materiales S.L.** manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

Al adoptar este protocolo, **la empresa** quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en su organización, sea personal propio o procedente de otras empresas, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación o las que realizan prácticas no laborales.

Asimismo, **Laboratorio de Calidad y Tecnología de los Materiales S.L.** asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo a través de su página web.

Cuando la presunta persona acosadora quedara fuera del poder de dirección de la empresa y, por lo tanto, **Laboratorio de Calidad y Tecnología de los Materiales S.L.** no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la empresa competente al objeto de que adopte las medidas oportunas y, en su caso, sancione a la persona responsable, advirtiéndole que, de no hacerlo, la relación mercantil que une a ambas empresas podrá extinguirse.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

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

Este protocolo da cumplimiento a cuanto exigen los artículos 46.2 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el RD 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

En efecto, **Laboratorio de Calidad y Tecnología de los Materiales S.L.** al comprometerse con las medidas que conforman este protocolo, manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención del acoso –sensibilización e información de comportamientos no tolerados por la empresa–, como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las quejas y denuncias que a este respecto puedan plantearse, así como para resolver según proceda en cada caso.

Valencia, 25 de abril de 2022

FIRMADO:



Carmen Machirán Navarro
Consejera Delegada



Adolfo Gea Pacheco
Consejero Delegado

2. INTRODUCCIÓN

Con la finalidad de dar cumplimiento al compromiso con el que se inicia este protocolo y en los términos expuestos hasta el momento, la empresa **Laboratorio de Calidad y Tecnología de los Materiales S.L.** implanta un procedimiento de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, que ha sido negociado y acordado por la comisión negociadora del plan de igualdad, con la intención de establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo. Para ello, este protocolo aúna tres tipos de medidas establecidas en el apartado 7 del Anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre.

- A) **Medidas preventivas**, incluyendo una declaración de principios, la definición del acoso sexual y por razón de sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de estos tipos de acoso, incluidas las medidas de formación y sensibilización en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- B) **Medidas proactivas** o procedimentales de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
- C) **Identificación de medidas reactivas** frente al acoso:
 - **Medidas correctoras**, incluyendo el régimen disciplinario
 - **Medidas de resarcimiento** o restitución de los derechos de la víctima de acoso sexual y/o por razón de sexo.

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

La empresa **Laboratorio de Calidad y Tecnología de los Materiales S.L.** formaliza la siguiente declaración de principios, en el sentido de subrayar cómo deben ser las relaciones entre el personal de la empresa y las conductas que no resultan tolerables en la organización.

El presente protocolo de acoso resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo que pueda manifestarse en **Laboratorio de Calidad y Tecnología de los Materiales S.L.**

La empresa, al implantar este procedimiento, asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de acoso sexual o acoso por razón de sexo en su organización.

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

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo genera siempre una afectación a la dignidad de quien lo sufre y son constitutivos de discriminación por razón de sexo.

En el ámbito de la empresa, no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de acoso sexual o por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones. La empresa sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente y/o tolere. Todo el personal de la empresa tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todos/as cuantos conformamos **Laboratorio de Calidad y Tecnología de los Materiales S.L.**, así como de aquellas personas que presten servicios en ella. En especial, se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.

No obstante lo anterior, de entender que está siendo acosada o de tener conocimiento de una situación de acoso sexual o por razón de sexo, cualquier persona trabajadora dispondrá de la posibilidad de, mediante queja o denuncia, activar este protocolo como procedimiento interno, confidencial y rápido en aras a su erradicación y reparación de efectos.

Instruido el correspondiente expediente informativo, de confirmarse la concurrencia de acoso sexual o acoso por razón de sexo, **Laboratorio de Calidad y Tecnología de los Materiales S.L.** sancionará a quien corresponda, comprometiéndose a usar todo su poder de dirección y sancionador para garantizar un entorno de trabajo libre de violencia, de conductas discriminatorias sexistas y por razón de sexo y adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo.

4. CONCEPTOS Y DEFINICIÓN

4.1 Acoso sexual

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de este protocolo constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Todo acoso sexual se considerará discriminatorio.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

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

Conductas constitutivas de acoso sexual

Conductas verbales

- Insinuaciones sexuales, 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
- Comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos
- Llamadas telefónicas o contactos por redes indeseados
- Bromas o comentarios sobre 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

TIPOS DE ACOSO SEXUAL

1. Acoso “quid pro quo” o chantaje sexual

Consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, la persona acosadora será aquella que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

2. 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. Pueden ser realizados por cualquier miembro de la empresa, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo.

4.2 Acoso por razón de sexo

Según el art. 7.2. de la Ley Orgánica 3/2007, constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Todo acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio.

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

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

Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente o limitativo, las que siguen son una serie de conductas concretas que, **cumpliendo los requisitos puestos de manifiesto en el punto anterior**, podrían llegar a constituir acoso por razón de sexo en el trabajo, de producirse de manera reiterada.

- 1) Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades
- 2) Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona
- 3) No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes
- 4) Asignar trabajos muy superiores o muy inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída
- 5) Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir
- 6) Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la acosada
- 7) Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.
- 8) Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.
- 9) Ignorar o excluir a la persona por motivo de su sexo/género
- 10) Amenazas y agresiones físicas o verbales o por escrito
- 11) Gritos y/o Insultos
- 12) Burlas, poner motes, etc.

4.3 Acoso digital o ciberacoso

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente o limitativo, las que siguen son una serie de conductas concretas que, podrían llegar a constituir acoso sexual y por razón de sexo, de producirse de manera reiterada.

- 1) Acceder digitalmente al ordenador de una persona para controlar sus comunicaciones con terceras personas y movimientos on-line.
- 2) Enviar mensajes ofensivos, groseros o insultantes, imágenes o vídeos denigrantes, virus informáticos y amenazas de daño o intimidaciones que provoquen que la persona tema por su seguridad, a través de internet (páginas web, redes sociales, correo electrónico, etc.).
- 3) Distribuir en internet (páginas web, redes sociales, correo electrónico, etc.) una imagen o datos comprometidos de contenido sexual, ya sean reales o falsos. En ningún caso justifica la acción que la imagen o datos comprometidos hayan sido enviados voluntariamente.
- 4) Hacer correr rumores o fotografías alteradas digitalmente en internet (páginas web, redes sociales, correo electrónico, etc.).
- 5) Crear un perfil falso en nombre de una persona ara, por ejemplo, realizar demandas u ofertas sexuales.
- 6) Perseguir e intimidar a una persona en los espacios de internet que frecuenta de manera habitual.

4.4 Tipos de acoso sexual y por razón de sexo en función del sujeto activo

Se pueden distinguir tres tipos de acoso:

- Acoso descendente: Aquel cuyo autor/a tiene ascendencia jerárquica sobre la víctima (de jefe/a a persona subordinada)
- Acoso ascendente: Aquel cuyo autor/a se encuentra subordinado jerárquicamente a la víctima (de persona subordinada a jefe/a).
- Acoso horizontal: Aquel en el que tanto el autor o autora como la víctima no tienen relación jerárquica (de compañero/a a compañero/a).

5. OBJETIVOS

El objetivo de este protocolo es desarrollar un procedimiento de prevención y solución de conflictos en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo, garantizando el derecho a invocar el mismo y salvaguardando los derechos del personal afectado dentro de un contexto de prudencia y confidencialidad, tramitando con la debida consideración, seriedad y prontitud las denuncias que se presenten.

Este protocolo velará especialmente por:

- **Fomentar la cultura preventiva** del acoso sexual y/o por razón de sexo en la empresa.
- **Prevenir, detectar y solucionar** posibles situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo.
- **Investigar** internamente, de manera ágil, rápida y confidencial las denuncias de acoso sexual y/o por razón de sexo en aras a precisar si en la empresa se ha producido dicha situación.
- **Determinar la necesidad de tomar medidas cautelares** durante el proceso de investigación hasta la resolución definitiva del procedimiento.
- **Proporcionar la ayuda** que se considere necesaria para la víctima, y plantear las medidas de reparación que sean necesarias en el caso de constatarse que ha existido una situación de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.
- **Proteger a las personas que han presentado una denuncia** de acoso sexual y/o por razón de sexo, incluidas las personas que se presenten como testigos, asegurando que, quienes intervengan en un proceso, no serán objeto de intimidación, persecución o represalias. Considerándose cualquier acción en este sentido objeto susceptible de las sanciones disciplinarias que se estimen oportunas.
- **Adoptar medidas disciplinarias** contra la persona acosadora cuando se constate la conducta denunciada.

6. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El protocolo será aplicable a todas las personas que presten servicios en **Laboratorio de Calidad y Tecnología de los materiales S.L.** en territorio de la Comunidad Valenciana, sin exclusiones, ni distinción por su naturaleza o vinculación jurídica, incluyendo el personal de ETT.

También resulta de aplicación a las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la empresa, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales, personal de contratas y subcontratas y personas autónomas que prestan servicios para la empresa, en aplicación de los procedimientos de coordinación de actividades empresariales en materia preventiva.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

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

7. VIGENCIA, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y REVISIÓN

El período de vigencia o duración del protocolo de prevención e intervención frente al acoso sexual y/o por razón de sexo sería el mismo que el período de vigencia del **Plan de Igualdad de Laboratorio de Calidad y Tecnología de los materiales S.L.**

Se realizará una evaluación intermedia a los **dos años** y una evaluación final a los **cuatro años**.

Los plazos para la revisión del protocolo serán los determinados en el plan de igualdad, en los términos previstos en el art.9 del RD 901/2020 de 13 de octubre.

El protocolo se revisará en todo caso en los siguientes supuestos:

- 1) En cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de reorientar el cumplimiento de sus objetivos de prevención e intervención frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo
- 2) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social
- 3) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa y ante cualquier incidencia que modifica de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo u organización.
- 4) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación por razón de sexo o sexual o determine la falta de adecuación del protocolo a los requisitos legales o reglamentarios.
- 5) Cuando se actualice el plan de igualdad en su totalidad

REGISTRO

Se procederá al depósito del presente protocolo en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dentro de los quince días siguientes a su firma.

8. MEDIDAS PREVENTIVAS

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

INFORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

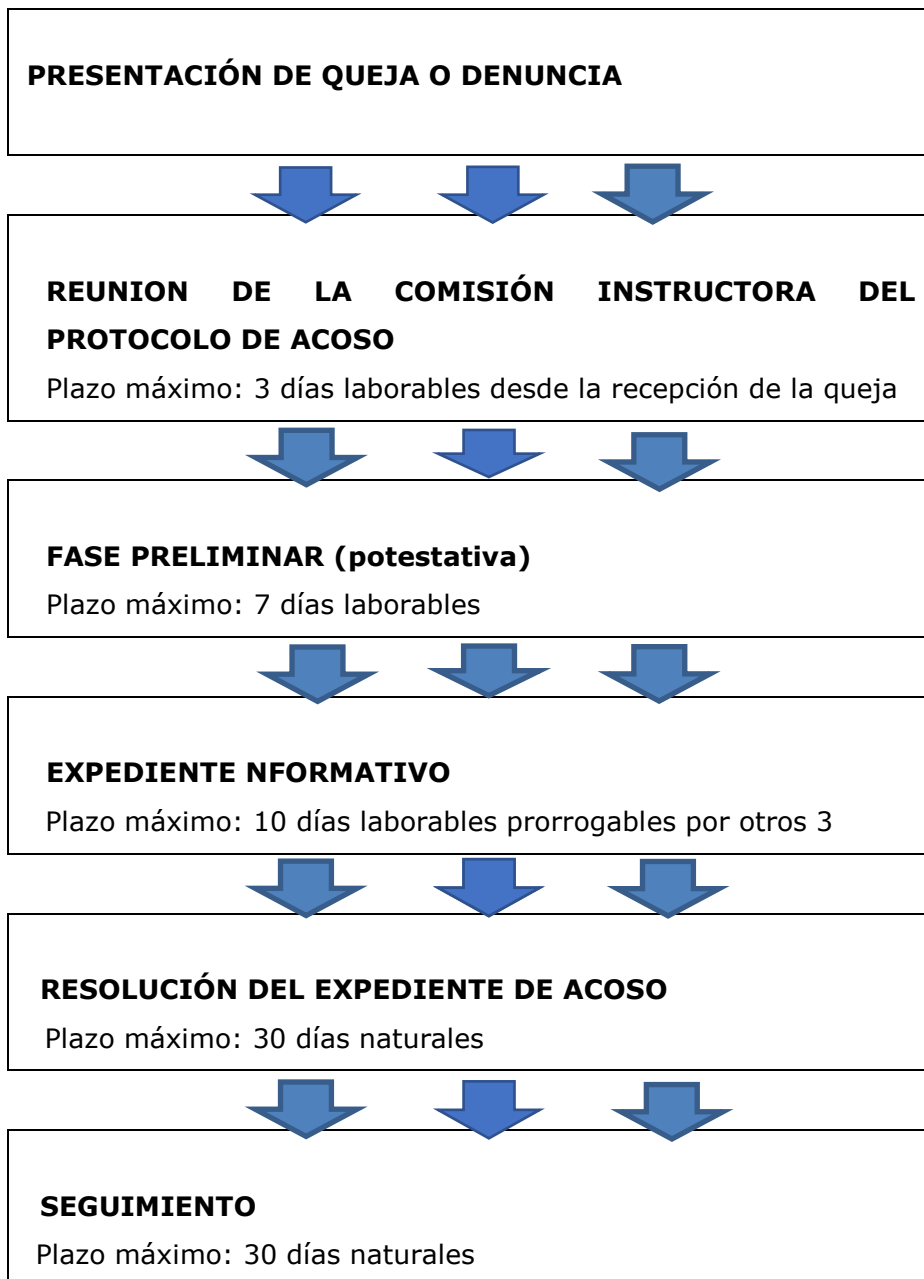
Laboratorio de Calidad y Tecnología de los Materiales S.L. realizará una campaña explicativa y de sensibilización sobre este protocolo, difundiendo el mismo a toda la plantilla y al personal que preste sus servicios en las instalaciones de la empresa. Además, estará colgado en la web de la empresa.

FORMACIÓN

Laboratorio de Calidad y Tecnología de los Materiales S.L. se compromete a ofrecer la formación necesaria en prevención y resolución de conflictos en materia de acoso a todas las personas que formen parte de la comisión, y a facilitar formación específica en materia de prevención de acoso sexual y/o por razón de sexo a toda la plantilla.

9. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

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



9.1 Determinación de la comisión instructora para los casos de acoso

Se constituye una comisión instructora y de seguimiento para casos de acoso sexual y por razón de sexo como órgano encargado de la tramitación de todos los procedimientos sustanciados conforme a lo establecido en el presente protocolo.

Dicha Comisión Instructora estará integrada por cuatro personas, dos por parte de la dirección de **Laboratorio de Calidad y Tecnología de los Materiales S.L.** y dos por parte de la representación de las personas trabajadoras, quedando constituida por las siguientes personas

- Por parte de la dirección de **Laboratorio de Calidad y Tecnología de los Materiales S.L.**
 - Carmen Machirán Navarro
 - Adolfo Gea Pacheco

- Por parte de la representación social
 - Inmaculada Leal Pina
 - Sara Delgado Domínguez

Se designa una persona **instructora** elegida de entre los cuatro miembros de la Comisión que será la persona responsable de impulsar y supervisar todas las actuaciones para resolver el expediente y encargada de elaborar el informe de conclusiones, además será la persona encargada de la tramitación administrativa del expediente informativo, a cuyo efecto realizará las citaciones y levantamiento de actas que proceda, así como para dar fe del contenido o acuerdos y custodiará el expediente con su documentación. En este sentido, se nombra a Inmaculada Leal Pina.

La comisión tendrá una duración de **cuatro años**. Las personas indicadas que forman esta comisión instructora cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberán abstenerse de actuar. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona o personas de la comisión.

Adicionalmente, podrá nombrarse una persona asesora como persona técnica encargada del asesoramiento a la Comisión Instructora, que les podrá acompañar en la instrucción del procedimiento.

Esta comisión se reunirá en el plazo máximo de 3 días laborables a la fecha de recepción de una queja, denuncia o conocimiento de un comportamiento inadecuado, de conformidad con el procedimiento establecido en el presente protocolo para su presentación.

En el seno de la comisión se investigará, inmediata y minuciosamente, cualquier denuncia, comunicación, queja o informe sobre un comportamiento susceptible de ser considerado acoso sexual o por razón de sexo. Las quejas, denuncias e investigaciones se tratarán de manera absolutamente confidencial, de forma coherente con la necesidad de investigar y adoptar medidas correctivas, teniendo en cuenta que puede afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

9.2 La queja o denuncia

En **Laboratorio de Calidad y Tecnología de los Materiales S.L.** Inmaculada Leal Pina es la persona encargada de gestionar y tramitar cualquier queja o denuncia (**ver ANEXO I**) que, conforme a este protocolo, pueda interponerse por las personas que prestan servicios en esta organización.

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

Las denuncias serán secretas, pero no podrán ser anónimas, **Laboratorio de Calidad y Tecnología de los Materiales S.L.**, garantizará la confidencialidad de las partes afectadas.

A fin de garantizar la confidencialidad de cualquier queja, denuncia o comunicación de situación de acoso, la empresa habilita la cuenta de correo electrónico prevencion.acoso@cytemsl.com a la que solo tendrán acceso la persona encargada de tramitar la queja y las personas que integran la Comisión instructora, y cuyo objeto es única y exclusivamente la presentación de este tipo de denuncias o quejas. Todo ello sin perjuicio de poder aceptar igualmente las quejas o denuncias que puedan presentarse de forma secreta, que no anónima, por escrito y en sobre cerrado dirigido a la persona encargada de tramitar la queja. Con el fin de proteger la confidencialidad del procedimiento. La persona encargada de tramitar la queja dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.

Recibida una denuncia en cualquiera de las dos modalidades apuntadas, la persona encargada de tramitar la queja la pondrá inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa y de las demás personas que integran la comisión instructora.

Se pone a disposición de las personas trabajadoras de la empresa el modelo (**ANEXO I**) que figura en este protocolo para la formalización de la denuncia o queja. La presentación por la víctima de la situación de acoso sexual o por razón de sexo o, por cualquier trabajador/a que tenga conocimiento de la misma, del formulario correspondiente por correo electrónico en la dirección habilitada al respecto o por registro interno denunciando una situación de acoso, será necesaria para el inicio del procedimiento.

9.3 Fase preliminar o procedimiento informal

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

Recibida la queja o denuncia, la Comisión instructora entrevistará a la persona afectada, pudiendo también entrevistar al presunto agresor/a o ambas partes, solicitar la intervención de experto, etc.

Este procedimiento informal o fase preliminar tendrá una duración máxima de **7 días laborables** a contar desde la recepción de la queja o denuncia por parte de la comisión instructora. En ese plazo, la comisión instructora dará por finalizado esta fase preliminar, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento y, en su caso, proponiendo las actuaciones que estime convenientes, incluida la apertura de expediente informativo. Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo la dignidad y la intimidad de las personas afectadas.

No obstante lo anterior, la comisión instructora, dada la complejidad del caso, podrá obviar esta fase preliminar y pasar directamente a la tramitación del expediente informativo, lo que comunicará a las partes. Así mismo, se pasará a tramitar el expediente informativo si la persona acosada no queda satisfecha con la solución propuesta por la comisión instructora.

En el caso de no pasar a la tramitación del expediente informativo, se levantará acta de la solución adoptada en esta fase preliminar y se informará a la dirección de la empresa.

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

9.4 Investigación

La fase de investigación se iniciará con una entrevista personal de la Comisión Instructora con la persona denunciante, de la que se tomará debida nota de su declaración. Se citará a la persona denunciante en un plazo máximo de 2 días hábiles a la recepción de la denuncia. Si la persona denunciante no coincide con la presunta víctima, tras la declaración de la persona denunciante, en un plazo de 2 días hábiles se citará a la presunta víctima para tomarle también declaración y conocer su versión de los hechos de primera mano, y, por tanto, ratifique los hechos denunciados. Tras la/s entrevista/s con la persona denunciante y la víctima se notificará el inicio del procedimiento de investigación a la persona denunciada y será citada para su audiencia.

Para proteger a la presunta víctima y evitar el contacto con la presunta persona acosadora y las interferencias durante el proceso de investigación, **la Comisión Instructora podrá proponer medidas cautelares** mientras dure la investigación y hasta su resolución. Estas medidas en ningún caso podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo, ni ninguna modificación sustancial de las mismas.

Laboratorio de Calidad y Tecnología de los Materiales S.L. a propuesta de la Comisión adoptará las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso. Al margen de otras medidas cautelares, **Laboratorio de Calidad y Tecnología de los Materiales S.L.** separará a la presunta persona acosadora de la víctima.

Para investigar los hechos denunciados, la Comisión Instructora podrá llevar a cabo entrevistas u otras actuaciones de investigación con cualquiera de las personas implicadas, testigos o terceras personas que se considere puedan aportar información útil para poder concluir si es un caso de acoso sexual y/o por razón de sexo en el trabajo.

Finalizada la investigación, la Comisión levantará un acta en la que se recogerán los hechos, los testimonios, las pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en las conclusiones del acta, la comisión instructora instará a la empresa a adoptar las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.

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

Si, aun no existiendo acoso, se encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de violencia susceptible de ser sancionada, la comisión instructora de acoso instará igualmente a la dirección de **Laboratorio de Calidad y Tecnología de los Materiales S.L.** a adoptar medidas que al respecto se consideren pertinentes.

En el seno de la Comisión Instructora de acoso las decisiones se tomarán de forma consensuada, siempre que fuera posible y, en su defecto, por mayoría.

El procedimiento será ágil, eficaz y se protegerá, en todo caso, la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. Todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto al/la denunciante y/o a la víctima, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como al denunciado/a, cuya prueba de culpabilidad requiere la concurrencia de indicios en los términos previstos en la normativa laboral en caso de vulneración de derechos fundamentales.

Esta fase de desarrollo formal deberá realizarse en un plazo no superior a **veinte días laborables** desde la presentación de la denuncia. De concurrir razones que exijan, por su complejidad mayor plazo la Comisión Instructora podrá acordar la ampliación de este plazo sin superar en ningún caso otros tres días laborables más.

Se creará un expediente con la documentación de todas las actuaciones que será custodiado por la persona instructora.

9.5 Resolución del expediente de acoso

La dirección de **Laboratorio de Calidad y Tecnología de los Materiales S.L.** una vez recibidas las conclusiones de la Comisión Instructora, adoptará las medidas que considere oportunas en el plazo de **3 días laborables**, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la comisión instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

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

En función de esos resultados anteriores, la dirección de **Laboratorio de Calidad y Tecnología de los Materiales S.L.** procederá a:

- a) Archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.
- b) Adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la comisión instructora del procedimiento de acoso. A modo de ejemplo pueden ser las siguientes:
 - Separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la víctima de acoso a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.
 - Sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede y en función de los resultados de investigación, se sancionará a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación a la empresa o, en su caso en el art. 54 ET.

Entre las sanciones a considerar para aplicar a la persona agresora se tendrán en cuenta las siguientes:

1. El traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación
2. Suspensión de empleo y sueldo
3. Limitación temporal para ascender
4. Despido disciplinario

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la dirección de **Laboratorio de Calidad y Tecnología de los Materiales S.L.** mantendrá un deber activo de vigilancia respecto a esa persona trabajadora cuando se reincorpore (si es una suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo en caso de un cambio de ubicación. Pero siempre y en todo caso, el cumplimiento de erradicar el acoso no finalizará con la mera adopción de la medida del cambio de puesto o con la mera suspensión, siendo necesaria su posterior vigilancia y control por parte de la empresa.

La dirección de **Laboratorio de Calidad y Tecnología de los Materiales S.L.** adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes:

- Actualización de la evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa
- Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas
- Apoyo psicológico y social a la persona acosada
- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación
- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado
- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y/o por razón de sexo, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa

9.6 Seguimiento

Una vez cerrado el expediente y en un plazo no superior a **30 días naturales**, la Comisión Instructora vendrá obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas. Del resultado de este seguimiento se levantará la oportuna acta que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas. El acta se remitirá a la dirección de la empresa, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento del plan de igualdad, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

10. FORMATOS

ANEXO I: G7700101 “Modelo de queja o denuncia de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo”

11. HISTORIAL DE REVISIONES

Revisión	Fecha	Definición
00	25/04/2022	Edición inicial

I. Persona que informa de los hechos

- PERSONA QUE HA SUFRIDO EL ACOSO:
- OTRAS (especificar):

II. Datos de la persona que ha sufrido el acoso

NOMBRE:

APELLIDOS:

DNI:

PUESTO:

TIPO DE CONTRATO/VINCULACIÓN LABORAL:

TELÉFONO:

EMAIL:

DOMICILIO A EFECTOS DE NOTIFICACIONES:

III. Datos de la persona denunciada

NOMBRE:

APELLIDOS:

GRUPO/CATEGORÍA PROFESIONAL O PUESTO:

CENTRO DE TRABAJO:

NOMBRE DE LA EMPRESA;

IV. Descripción de los hechos

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

V. Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (indicar cuales):

VI. Solicitud

Se tenga por presentada la queja o denuncia de acoso (INDICAR SI ES SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO) frente a (IDENTIFICAR PERSONA DENUNCIADA) y se inicie el procedimiento previsto en el protocolo.

Localidad y fecha:

Firma de la persona interesada: