

	<b>PROTOCOLO DE ACTUACIÓN</b>	Revisión 00
	<b>PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO</b>	Página 1 de 6

Pos	Índice	Pagina
1	Definición y conductas constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo	2
1.1	Acoso sexual	2
1.2	Acoso por razón de sexo	2
2	Procedimiento de actuación en caso de denuncia por acoso sexual o por razón de sexo	2
2.1	Aspectos que acompañaran al procedimiento	2
2.1.1	Procedimiento	2
2.1.2	Requisitos de la denuncia	3
2.1.3	Comisión instructora	3
2.1.4	Procedimiento abreviado	4
2.1.5	Procedimiento formal	4
2.1.5.1	Elaboración del informe	4
2.1.6	Acciones a adoptar del procedimiento	5
3	Medidas posibles tras la finalización del procedimiento en el que se ha constatado el acoso	5
4	Otras consideraciones	5
5	Documentación legal	6
6	Documentos adjuntos	6

#### Revisiones del documento

Revisión	Fecha	Parte modificada o creada
00	10/01/2022	Creación del documento

<b>EDITADO POR:</b> Agustin Martin Vecino	<b>REVISADO POR:</b> Eva Martin Fernandez	<b>APROBADO POR:</b> Agustin Martin Martin	<b>FECHA:</b> 01/02/2022
--	--	---	-----------------------------

	<b>PROTOCOLO DE ACTUACIÓN</b>	Revisión 00
	<b>PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO</b>	Página 2 de 6

## 1. Definición y conductas constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo

### 1.1 Acoso Sexual

Artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007: *Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.*

### 1.2 Acoso por razón de sexo

Artículo 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.*

## 2. Procedimiento de actuación en caso de denuncia por acoso sexual o por razón de sexo

### 2.1 Aspectos que acompañarán al procedimiento

- Protección de la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas implicadas.
- Protección de la persona presuntamente acosada en cuanto a su seguridad y salud.
- Audiencia imparcial y tratamiento justo para todas las personas afectadas.
- No se divulgará ninguna información a partes o personas no implicadas en el caso, salvo que sea necesario para la investigación.
- Tramitación urgente, sin demoras indebidas.
- Investigación profesional y exhaustiva de los hechos denunciados.
- Adopción de las medidas de todo orden, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la persona/s cuyas conductas de acoso resulten acreditadas.
- El acoso sexual o acoso por razón de sexo en cualquiera de sus modalidades tendrá el tratamiento establecido en el régimen disciplinario de aplicación para las faltas graves y muy graves.

#### 2.1.1 Procedimiento

El procedimiento se inicia con la presentación de la denuncia, directamente por la persona afectada o por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.

 <b>MARTIN VECINO</b>	<b>PROTOCOLO DE ACTUACIÓN</b>	Revisión 00
	<b>PREVENCIÓN DEL ACOSO SE- XUAL O POR RAZÓN DE SEXO</b>	Página 3 de 6

Se debe presentar ante la persona responsable de Recursos Humanos, ante la representación legal de los trabajadores o trabajadoras.

### **2.1.2 Requisitos de la denuncia**

La denuncia se realizará siempre por escrito. Las personas responsables de la instrucción del procedimiento le asignarán un número de expediente.

La denuncia deberá contener la siguiente información (se adjunta un formulario):

- Identificación de la persona denunciante y datos para contactar con la misma.
- Identificación del/la presunto/a acosador/a, y puesto que ocupa.
- Identificación de la presunta víctima y puesto que ocupa.
- Una descripción cronológica y detallada de los hechos (desde cuando se tiene conocimiento de los hechos, personas implicadas, origen del conflicto, hechos ocurridos especificando lugar y fechas, etc.)
- Identificación de posibles testigos.
- Copia de toda la documentación que pueda acreditar los hechos u otra información que se estime pertinente.
- Firma del/la denunciante en prueba de conformidad.

La persona que presenta una denuncia recibirá un escrito con el nombre, DNI, firma de la persona que recibe la denuncia, fecha en la que hace entrega de la misma y número de expediente.

### **2.1.3 Comisión instructora**

Actuarán en la instrucción de este procedimiento, por parte de Martin Vecino, S.L., la Dirección de Recursos Humanos o la persona designada por esta; y por parte de la representación legal de los trabajadores, la persona responsable de igualdad designada por esta para los casos de acoso sexual o por razón de sexo.

Estas personas deberán reunir las debidas condiciones de aptitud, objetividad e imparcialidad que requiere el procedimiento.

- No podrán tener relación de dependencia directa o parentesco con cualquiera de las partes.
- Tampoco podrán ser instructoras de estos procedimientos quienes tengan el carácter de persona denunciada o denunciante.
- La comisión instructora iniciará el procedimiento, de oficio –cuando cualquiera de las personas que puedan formar parte de la comisión tengan indicios suficientes de la existencia de una conducta constitutiva de acoso- o a instancia de parte, prestará apoyo y ayuda a los trabajadores/as presuntamente acosados/as, y realizará las gestiones y trámites oportunos para el esclarecimiento de los hechos, recabando

 <b>MARTIN VECINO</b>	<b>PROTOCOLO DE ACTUACIÓN</b>	Revisión 00
	<b>PREVENCIÓN DEL ACOSO SE- XUAL O POR RAZÓN DE SEXO</b>	Página 4 de 6

cuanta información considere conveniente y realizando las entrevistas y demás actuaciones que estime necesarias. De estas gestiones y tramites se dejara constancia por escrito y estos documentos se adjuntaran al procedimiento.

#### **2.1.4 Procedimiento abreviado**

Su objetivo es resolver el problema de una forma ágil, en las ocasiones en que el hecho de manifestar a la persona denunciada las consecuencias ofensivas e intimidatorias que se generan de su comportamiento, sea suficiente para que se solucione el problema.

De oficio, o tras la oportuna denuncia, las personas instructoras se encargarán de entrevistarse, por separado, con la persona denunciante y denunciada o cualquier otra persona que estime necesaria.

A la vista del resultado de las reuniones mantenidas, la parte instructora elevará su dictamen a la Dirección de Martin Vecino, S.L. y a las partes afectadas, este procedimiento no podrá prolongarse en más de 7 días.

En el supuesto de que la situación no se pueda solucionar manifestando a la persona denunciada la necesidad de modificar su comportamiento o cuando la gravedad de los hechos así lo indique, se dará paso al procedimiento formal.

#### **2.1.5 Procedimiento formal**

Junto a las entrevistas a la persona afectada y a la persona denunciada, se podrán practicar cuantas pruebas de carácter documental, entrevistas u otras pruebas que se estimen necesarias, con el fin de conseguir la interrupción de la situación de acoso.

Durante la tramitación del expediente, tan pronto como haya indicios de la existencia de acoso, la comisión de instrucción podrá proponer a la Dirección de Martin Vecino, S.L. la medida de separación de las personas implicadas, sin menoscabo de sus condiciones laborales u otra medida cautelar, lo que se deberá efectuar de carácter inmediato.

La instrucción concluirá con un informe, que será elevado a la Dirección de RRHH de Martin Vecino, a la Comisión de Igualdad que proceda y a las partes afectadas. Todo el procedimiento no podrá extenderse a más de 20 días naturales.

##### **2.1.5.1 Elaboración del informe**

El informe debe incluir la siguiente información:

- Antecedentes del caso, que incluirán un resumen de los argumentos planteados por cada una de las partes implicadas.
- Descripción de los principales hechos del caso.
- Resumen de las diligencias practicadas.
- Valoración final con las aportaciones particulares que pudiera haber y pruebas de medidas.

 <b>MARTIN VECINO</b>	<b>PROTOCOLO DE ACTUACIÓN</b>	Revisión 00
	<b>PREVENCIÓN DEL ACOSO SE- XUAL O POR RAZÓN DE SEXO</b>	Página 5 de 6

- Determinación expresa de la existencia o no de acoso.
- Firma de los miembros del comité instructor.

#### **2.1.6 Acciones a adoptar del procedimiento**

Si se determina la existencia de acoso, se dará traslado del informe final acordado a la Dirección de Martin Vecino, S.L., para que adopte las medidas disciplinarias que correspondan, decisión que se tomará en el plazo máximo de 10 días naturales.

Si la sanción impuesta no determina el despido de la persona agresora, se tomarán las medidas oportunas para que aquella y la víctima no convivan en el mismo entorno laboral.

En el caso de que se haya probado la existencia de acoso, se archivará el expediente.

Si con motivo de la investigación realizada, se constata la inexistencia del acoso, pero se pone de manifiesto que subyace un conflicto personal relevante generado por el trabajo o cualquier infracción recogida en el régimen disciplinario, los instructores trasladarán esta conclusión a su informe para que la dirección de Martin Vecino, S.L. actúe en consecuencia, pudiendo trasladar una propuesta en el primer caso.

### **3 Medidas posibles tras la finalización del procedimiento en el que se ha constatado el acoso**

Finalizado el procedimiento, la comisión de instrucción podrá proponer las siguientes medidas:

- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- Modificación de aquellas condiciones laborales que, previo consentimiento del trabajador/a acosado/a, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Adopción de medidas de vigilancia en protección del trabajador/a acosado/a.
- La empresa tomará las medidas pertinentes para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Reiteración de los estándares éticos y morales de la empresa.

#### **4 Otras consideraciones**

Se prohíbe expresamente cualquier represalia contra las personas que efectúen una denuncia, atestigüen, colaboren o participen en las investigaciones que se lleven a cabo, y contra aquellas personas que se opongan a cualquier situación de acoso frente a sí mismo o frente a terceros.

No obstante, lo anterior, si de la investigación realizada se pusiera en evidencia que el presunto/a acosado/a ha actuado con acreditada falta de buena fe o con ánimo de dañar, la empresa podrá adoptar las medidas previstas para los supuestos de transgresión de la buena fe contractual en el Estatuto de los Trabajadores.

 <b>MARTIN VECINO</b>	<b>PROTOCOLO DE ACTUACIÓN</b>	<b>Revisión 00</b>
	<b>PREVENCIÓN DEL ACOSO SE- XUAL O POR RAZÓN DE SEXO</b>	<b>Página 6 de 6</b>

La regulación y procedimientos recogidos en el presente protocolo no impiden que, en cada momento, se puedan promover y tramitar cualquier otra acción para exigir las responsabilidades administrativas, sociales, civiles o penales que en su caso correspondan.

#### **5 Documentación legal**

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.

Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.

#### **6 Documentos adjuntos**

Formulario de denuncia interna por conducta constitutiva de acoso sexual Rev. 00