

**PROTOCOLO DE PROTECCIÓN CONTRA EL
ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZON DE SEXO y
OTRAS CONDUCTAS CONTRA LA LIBERTAD
SEXUAL**

WINNING SECURITY SL

ÍNDICE DEL DOCUMENTO

1. OBJETO.....	3
2. ALCANCE	4
2.1. Organización a la que aplica	4
2.2. Control de distribución	4
2.3. Situaciones de aplicación del protocolo	4
3. NORMATIVA	5
4. TÉRMINOS Y DEFINICIONES	6
4.1. Definición de Acoso sexual.....	6
4.2. Definición de Acoso por razón de sexo o género.....	7
4.3. Tipos de acoso.....	7
4.4. Especial referencia al acoso y violencia en el ámbito digital.....	8
5. DESCRIPCIÓN DEL PROCEDIMIENTO	10
5.1. Comisión de atención al acoso sexual y por razón de sexo	11
5.2 Intervinientes.....	12
5.3. Medidas Cautelares.....	12
5.4. Desarrollo del Procedimiento.....	13
6. Garantías.....	16
7. MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.....	17
8 COORDINACIÓN EMPRESARIAL Y PERSONAL EXTERNO.....	18
9 OBSERVACIONES Y RAZONAMIENTOS	20
10 PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES.....	20

1. OBJETO

Nuestra Organización, no tolera, ningún tipo de práctica discriminatoria o conducta considerada como acoso sexual o por razón de sexo, por cuanto constituyen actos contrarios al principio de igualdad de trato y no discriminación, y son vulneradores del derecho a la consideración debida de la dignidad y al derecho a la integridad física y moral de las personas, y por cuanto conllevan consecuencias negativas tanto para la persona que lo sufre como para la empresa, en tanto que afecta al clima laboral.

En este sentido, más allá del respecto a la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, la Empresa está comprometida de una manera integral con la igualdad de trato y la no discriminación por cualquier tipo de condición o circunstancia personal o social y, en concreto, las previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación: nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

En consecuencia, la Dirección se compromete a velar por la prevención de todo tipo de acoso o intimidación por cualquier tipo de condición o circunstancia personal o social, ya sea laboral, personal o sexual en el seno de la compañía, con mención expresa de las conductas que se comenten a través de los medios digitales (ciberacoso). Así mismo, acuerdan resolver los casos de este tipo que pudiesen presentarse bajo los principios de confidencialidad, eficacia y justicia.

Por este motivo, queda expresamente prohibida cualquier conducta de esta naturaleza, que será considerada como falta laboral, en los términos que se establezca en los apartados sobre tipificación y graduación sobre acuerdo de vacíos. Asimismo, y con independencia de lo que diga el acuerdo de vacíos, la comisión de cualquier conducta que sea constitutiva de un acto de acoso o violencia en el trabajo, o comportamiento discriminatorio, podrá ser sancionado como desobediencia, por incumplimiento normativo del presente protocolo, así como, por transgresión de la buena fe contractual.

Por todo ello, nuestra Organización, así como la representación legal de los trabajadores suscriben el presente Protocolo sobre Acoso Sexual y/o Acoso por razón de Sexo y otras conductas contra la libertad sexual.

Con el fin de asegurar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos de quienes lo integran, la empresa y la representación legal de los trabajadores, se compromete a tratar con la máxima y debida diligencia cualquier situación de acoso que pudiera plantearse en el seno de la misma, haciendo uso la empresa de sus poderes directivos y disciplinarios.

2. ALCANCE

2.1. Organización a la que aplica

Aplica a todos los centros de trabajo de Winning Security SL.

2.2. Control de distribución

Se debe distribuir a todos los trabajadores de la organización.

Las disposiciones se aplican a las personas que trabajen en nuestra organización independientemente del vínculo jurídico o situación contractual que les una a la misma y, por tanto, será de aplicación no sólo a la plantilla sino también a las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación (pasantes, aprendices, personas becarias, etc.), las que realizan prácticas no laborales o aquéllas que realizan voluntariado, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa. Asimismo, también será de aplicación a las personas trabajadoras despedidas, las personas en busca de empleo y los postulantes a un empleo.

A este respecto, este protocolo es de aplicación a todas las personas trabajadoras, con independencia de cualquier tipo de condición o circunstancia personal o social.

También será de aplicación a los trabajadores y las trabajadoras de las empresas subcontratadas, siempre y cuando, en el marco de la cooperación entre empresas derivada del artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, presten sus servicios en la misma y resulte implicado personal de la empresa.

En caso de que resulte implicado personal ajeno a la empresa, se dará conocimiento del suceso a sus respectivas empresas, para que sean ellas las que tomen las medidas que estimen oportunas.

2.3. Situaciones de aplicación del protocolo

El protocolo será de aplicación a todo comportamiento constitutivo de acoso sexual, acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital, además de cualesquiera otras conductas contrarias a la libertad sexual, que puedan manifestarse 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 la persona trabajadora 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 siempre que estén 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 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 se implanta en coherencia con el Acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el lugar de trabajo y da cumplimiento a cuanto exigen el Convenio número 190 OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo; 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 artículo 12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual; 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 y el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.

En cuanto a las situaciones de violencia de género y violencia sexual, la Empresa cuenta con un protocolo específico, al cual estará disponible para todas las personas trabajadoras en los puntos de control de cada centro de trabajo.

3. NORMATIVA

- Convenio de la OIT sobre la violencia y el acoso (núm. 190, 2019).
- La Constitución Española, en su artículo 14 dispone que los españoles son iguales ante la Ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- El Estatuto de los Trabajadores establece, en el artículo 4.2, el derecho de todo trabajador a la no discriminación y al respeto a la intimidad y la consideración de su dignidad.

- La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad entre hombres y mujeres, establece en su artículo 48, en relación con el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, la obligación de las empresas de arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.
- Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, en particular lo referido al artículo 12 (prevención y sensibilización en el ámbito laboral).

4. TÉRMINOS Y DEFINICIONES

4.1. Definición de Acoso sexual.

El artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante, LOI), define el acoso sexual como:

“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” y ello sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal.

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

Conductas verbales: Ejemplos de conductas verbales constitutivas de acoso sexual son, entre otros, y analizados en cada caso en particular, 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 de intercambio o chantaje sexual: Cuando la negativa o la sumisión de una persona a esta conducta se utiliza, implícita o explícitamente, como fundamento de una decisión que repercute sobre el acceso de esta persona al trabajo, continuidad en el mismo, formación y

promoción profesional, salario, etc. Implica un abuso de poder. Son sujetos activos de este tipo de acoso todas aquellas personas que tengan poder de decidir sobre la relación laboral.

Acoso sexual ambiental: Su característica principal es que los sujetos activos mantienen una conducta de naturaleza sexual, de cualquier tipo, que tiene como consecuencia, buscada o no, producir un entorno intimidatorio, hostil, ofensivo o humillante. La condición afectada es el entorno, el ambiente de trabajo. En este caso, también pueden ser sujetos activos los compañeros o compañeras de trabajo o terceras personas, relacionadas de alguna manera con la empresa.

Básicamente, son tres los elementos que definen el acoso sexual:

- a) Solicitud o proposición de carácter libidinoso.
- b) Rechazo: la conducta o comportamiento no es deseada.
- c) Persistencia: debe existir un elemento de persecución, insistencia reiterada o de acorralamiento. Una sola actuación puede ser suficientemente grave para constituir acoso sexual siempre y cuando esta conducta haya sido comprobada.

4.2. Definición de Acoso por razón de sexo o género

“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” (artículo 7 de la LOI).

Se trata de cualquier acción u omisión relacionada con el género, es decir, con el conjunto de estereotipos culturales y sociales asociados al sexo de las personas y, en especial, relacionada con las situaciones de embarazo, maternidad o de asunción de otras cargas familiares, que tenga como finalidad o consecuencia atentar contra la dignidad de la persona, sea mujer u hombre.

4.3. Tipos de acoso.

Tanto en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y en función del sujeto activo, se pueden distinguir tres tipos de acoso:

- Acoso descendente: Aquel cuyo autor o autora tiene ascendencia jerárquica sobre la víctima (de jefe/a a subordinado/a).
- Acoso ascendente: Aquel cuyo autora o autor se encuentra subordinado jerárquicamente a la víctima (de subordinado/a 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).

Asimismo, conforme al Convenio 190 de la OIT, el acoso puede manifestarse una sola vez o de manera repetida.

4.4. Especial referencia al acoso y violencia en el ámbito digital.

Cuando las conductas a las que se refiere este Protocolo se produzcan utilizando las tecnologías de la información y la comunicación, a través de internet, el teléfono y las redes sociales (no es necesario que persona agresora y víctima tengan un contacto físico presencial), estaremos ante conductas de violencia digital o ciber violencia. Por tanto, el ciberacoso no hace referencia a una modalidad autónoma e independiente de acoso, sino que se refiere al medio por el que estas conductas se llevan a cabo: el ámbito digital, con la amenaza añadida que ello supone para el derecho a la protección de datos.

La Estrategia Estatal para combatir las violencias machistas 2022–2025, a partir de las recomendaciones del primer informe de evaluación del Grupo de Expertas en la Lucha contra la Violencia contra la Mujer y la Violencia Doméstica (GREVIO) de noviembre de 2021, recoge que han de tenerse en cuenta tres dimensiones específicas de la violencia digital: el acoso en línea y facilitado por la tecnología¹, el acoso sexual en línea y la dimensión digital de la violencia psicológica, cada una con las siguientes implicaciones:

Acoso en línea y facilitado por la tecnología					
Amenaza (sexual, económica, física o psicológica)	Daño a la reputación	Seguimiento y recopilación de información privada (spyware ²)	Suplantación de identidad	Solicitud de sexo	Acoso con cómplices para aislarla
Acoso sexual en línea					

¹ Tal y como señala dicha Recomendación, suele consistir en la táctica de vigilar o espiar a la víctima, en sus distintas redes sociales o plataformas de mensajería, sus correos electrónicos y su teléfono, robando contraseñas o crackeando o hackeando sus dispositivos para acceder a sus espacios privados, mediante la instalación de programas espías o aplicaciones de geolocalización, o mediante el robo de sus dispositivos. Las personas agresoras también pueden asumir la identidad de la otra persona o vigilar a la víctima a través de dispositivos tecnológicos conectados a través del Internet de las Cosas, como los electrodomésticos inteligentes.

² Spyware es un software que tiene dicho objetivo.

Amenaza o difusión no consentida de imágenes o videos (porno venganza)	Toma, producción o captación no consentida de imágenes o vídeos íntimos ³	Explotación, coacción y amenazas (sexting, sextorsión, amenaza de violación, doxing ⁴ , outing ⁵)	Bullying sexualizado ⁶	Ciberflashing ⁷
--	--	--	-----------------------------------	----------------------------

Dimensión digital de la violencia psicológica					
Todas las formas tienen un impacto psicológico	Actos individuales no tipificados como delito al combinarse con la mentalidad de masa y repetición	Discurso de odio sexista	Intimidación, amenaza a las víctimas o a su familia, insultos, vergüenza y difamación	Incitación al suicidio o a la autolesión	Abuso económico ⁸

Se entiende que las conductas constitutivas de acoso se producirán, tanto cuando se envíen a la propia persona afectados contenidos degradantes que atenten contra la dignidad de la persona, como cuando se difunda esta información, especialmente videos o imágenes, si de su naturaleza puede deducirse un atentado contra la dignidad y la libertad sexual de las personas.

A modo de ejemplo, son **conductas constitutivas de acoso** a través de un tratamiento ilícito de datos personales:

³ Incluye los actos de "upskirting" (o "bajo falda") y la toma de "creepshots" (foto robada y sexualizada) y la producción de imágenes alteradas digitalmente en las que el rostro o el cuerpo de una persona se superpone ("pornografía falsa") utilizando inteligencia artificial.

⁴ Revelar información personal o la identidad.

⁵ Revelar la orientación sexual.

⁶ Rumores, publicación de comentarios sexualizados, suplantación de la identidad, intercambio de contenidos sexuales o del acoso sexual a otras personas, afectando así a su reputación y/o a su medio de vida.

⁷ Envío de imágenes sexuales no solicitadas a través de aplicaciones de citas o de mensajería, textos, o utilizando tecnologías Airdrop o Bluetooth.

⁸ Operaciones bancarias por Internet, deterioro de la calificación crediticia de la víctima mediante el uso de tarjetas sin permiso, o contratos financieros sin consentimiento.

- La **grabación de imágenes degradantes** que afecten a la intimidad de los trabajadores, en particular -pero no solo- cuando estas afecten a la vida y libertad sexual de las personas.
- La **difusión de imágenes o videos de contenido sexual** entre los trabajadores ya constituya un caso de 'revenge porn', como se trate de la mera difusión en redes sociales o de comunicación (Telegram, WhatsApp) de imágenes o videos de terceras personas.
- La publicación o difusión de **mensajes o contenido audiovisual** (imágenes, memes, etc.) que tenga por objeto **menoscabar la dignidad** de un trabajador/a y crear un entorno humillante u hostil, especialmente -pero no solo- cuando estos supongan insinuaciones relativas a la vida sexual del trabajador/a.
- La publicación o difusión de **comentarios despectivos, chistes ofensivos** o demérito de la valía profesional de un trabajador en **redes de mensajería instantánea o redes sociales** ya tengan un carácter sexual (constitutivos de acoso sexual), ya estén relacionados con el sexo del trabajador (acoso por razón de sexo) o su orientación o identidad sexual, ya tengan un carácter general (acoso laboral).
- El envío de **mensajes o insinuaciones ofensivas de carácter sexual** realizadas por redes de mensajería instantánea o redes sociales.
- La difusión de **insultos o de rumores falsos** empleando redes de mensajería instantánea o redes sociales.

Resultará irrelevante que las conductas de difusión se realizaran **fuera de la jornada y del lugar de trabajo**, así como a través de los dispositivos de la empresa o mediante redes privadas virtuales, en la medida en que el contacto se haya producido con ocasión de la relación laboral que les vincule, siendo denunciante y denunciado compañeros de trabajo, y por tanto dicha conducta tenga una trascendencia directa en el entorno laboral de la víctima. En consecuencia, el hecho de que las conductas se realicen fuera de jornada y lugar de trabajo no es suficiente para descartar la dimensión laboral.

5. DESCRIPCIÓN DEL PROCEDIMIENTO

Se establece un procedimiento de actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo, para la canalización de las quejas y reclamaciones frente a este tipo de comportamientos, o de situaciones de discriminación, en el que prima los principios de eficacia y efectividad, así como celeridad y confidencialidad de los trámites.

5.1. Comisión de atención al acoso sexual y/o por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual

Dada la especificidad del acoso, así como la necesidad de confidencialidad y sigilo, se creará una Comisión de Atención al Acoso Sexual y por Razón de Sexo, que estará compuesta por personas formadas en materia de acoso sexual y por razón de sexo y que serán designadas de común acuerdo entre la Empresa y la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.

El Equipo estará formado por las siguientes personas: dos personas designadas por la Empresa, una de ellas siempre será el/la agente de igualdad y otra, preferentemente, de la parte operativa de Winning Security SL. Las otras dos de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de forma rotativa y por orden de representatividad, entre los sindicatos firmantes de este protocolo.

Los miembros integrantes de la Comisión podrán ser sustituidos por otros que realicen funciones iguales o similares si se dan alguna de las siguientes incompatibilidades con relación a la persona denunciante o denunciada:

- Existe relación de parentesco por consanguinidad o afinidad.
- Hay relación de amistad o enemistad manifiesta.
- Tienen relación laboral directa por pertenecer a un mismo Departamento o afiliación sindical.
- Tampoco podrá integrar esta Comisión quienes tengan el carácter de persona denunciante o denunciada.

La Comisión se compromete a observar secreto profesional, imparcialidad y respeto a todos los casos que se traten en el seno de la Comisión. Los trabajos de la Comisión de atención al acoso deberán garantizar siempre la intimidad y la dignidad de las personas involucradas.

La Comisión de atención al acoso, tendrá las funciones de:

- Recibir las denuncias por acoso sexual o por razón de sexo.
- Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo, para lo que dispondrá por parte de la empresa de los medios necesarios y tendrá acceso a toda la información y documentación que pudiera tener relación con el caso, salvo que la empresa encomiende, por su especial complejidad o circunstancias, la instrucción del procedimiento de acoso a una persona externa.
- Recomendar al Departamento de Recursos Humanos las medidas cautelares que estime convenientes.
- Cuando corresponda, elaborar un informe de conclusiones sobre el supuesto de acoso investigado.
- Velar por las garantías comprendidas en este Protocolo.

La investigación tendrá por fin averiguar los hechos denunciados, así como buscar soluciones al respecto y será llevada a cabo, y realizar un informe de conclusiones.

5.2 Intervinientes.

Son partes en el presente procedimiento, la persona denunciante, que es quien teniendo conocimiento de los hechos, presenta la denuncia; la víctima, que es quien ha sufrido o sufre la conducta de acoso y que puede coincidir o no con la persona del o de la denunciante; la Comisión de atención al acoso, que es quien llevará a cabo las labores de atención e investigación de la denuncia, así como la propuesta de adopción de medidas correspondientes, y la dirección de Recursos Humanos que es la encargada de adoptar las citadas medidas.

Las denuncias presentadas por persona distinta a la víctima afectada deberán ser expresamente corroboradas por ésta para seguir la instrucción.

5.3. Medidas Cautelares

En los casos de denuncias de acoso sexual o por razón de sexo, desde la recepción de la denuncia y hasta el cierre del procedimiento, y siempre que existan indicios suficientes de la existencia de acoso, y valorado el riesgo para la víctima el Agente de Igualdad podrá proponer a la Dirección de Recursos Humanos cautelarmente la separación de la víctima y la presunta persona acosadora, así como otras medidas cautelares (reordenación del tiempo de trabajo, movilidad funcional...) que estime oportunas y proporcionadas a las circunstancias del caso. Estas medidas, en ningún caso, podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas, incluidas las condiciones salariales.

A título ilustrativo, que no limitativo, se enumeran algunas medidas cautelares que se podrán llevar a cabo, sin perjuicio de todas aquellas que pudiesen resultar útiles y no se encuentren en el presente listado:

- Separación efectiva entre la persona denunciante, o sujeto pasivo del presunto acoso, y denunciada durante el proceso de investigación. Dicha separación podrá practicarse de las siguientes formas:
 - o Cambio de turno u horario, garantizando que las partes implicadas no compartan el mismo espacio en mismo día u horario. Si fuese la persona denunciante la que tuviese que realizar dicho cambio, deberá ser elegido por la misma para que no suponga un agravio en sus condiciones de trabajo.
 - o Borrado o encriptado de los registros de la empresa de los datos personales de las personas denunciante y denunciada (DNI, nombre y apellidos, domicilio,

turnos de trabajo, etc), que solamente estarán accesible a la persona Responsable de Igualdad.

- Suspensión de empleo, que no de sueldo, durante el tiempo necesario para cualquiera de las partes, siendo ésta una medida excepcional cuando las demás medidas no sean idóneas.
- Asistencia psicológica durante la instrucción.

5.4. Desarrollo del Procedimiento.

Fases del procedimiento de actuación:

1.- Fase de denuncia: La presentación de reclamación, queja o denuncia puede realizarse por parte de:

- Toda persona incluida en el ámbito de aplicación del presente Protocolo, que se considere víctima de acoso sexual o por razón de sexo.
- La Representación Legal de las personas trabajadoras.
- Cualquiera otra persona de la empresa que tenga conocimiento de la existencia de una conducta de acoso sexual o por razón de sexo.

Las denuncias presentadas por persona distinta a la víctima afectada deberán ser expresamente corroboradas por ésta para seguir la instrucción.

En el escrito deberá constar el nombre y apellidos de la persona denunciante, los de la persona afectada si no coincide con los de la parte denunciante, así como los de la persona denunciada. Asimismo, deberá constar el detalle de los hechos, fechas, duración y frecuencia de los mismos, lugar(es) donde se han producido, y pruebas a presentar (documentos, testigos, etc.).

La denuncia se realizará por escrito y deberá estar firmada, conforme al modelo establecido de denuncia a los efectos. Esta denuncia se remitirá debidamente cumplimentada a la dirección del correo: igualdad@winningsecurity.es de forma telemática.

No, obstante si cualquier miembro de la RLPT o persona trabajadora, tuviera conocimiento de conductas o comportamientos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual y/o por razón de sexo u otras conductas contra la libertad sexual, deberá ponerlo en conocimiento del Agente del Igualdad.

Las denuncias serán recibidas por la persona encargada del correspondiente buzón (Agente de Igualdad), se garantizará que la persona encargada de dicho canal de denuncias sea una integrante de la Comisión de atención al acoso por la parte empresarial.

La persona encargada de gestionar el canal de denuncias deberá acusar recibo de la recepción de esta, a efectos de dejar constancia de su recibo y tramitación.

Una vez remitido el acuse de recibo anteriormente referido, la persona encargada del canal de denuncias deberá dar traslado de la misma, a la Comisión de atención al acoso, la cual deberá reunirse con posterioridad a la recepción de la denuncia.

Cuando la queja no responda a ninguna situación de acoso sexual o por razón de sexo, tal y como éste ha sido definido, la Comisión de atención al acoso comunicará a la Dirección de RRHH este hecho y lo comunicará a la parte denunciante, motivando suficientemente su decisión y dando por finalizado el procedimiento

En cambio, cuando la queja denuncie un acoso se procederá seguir una fase de investigación.

2.- Fase de investigación y plazos

Todo el proceso deberá desarrollarse con la máxima rapidez, confidencialidad y sigilo de los componentes de la Comisión de atención al acoso.

El expediente de investigación estará encaminado a comprobar y/o averiguar los hechos y no durará más de 30 días laborables, salvo que la investigación de los hechos obligue a alargar el plazo por un tiempo imprescindible.

Durante la instrucción se dará trámite de audiencia a todas las personas afectadas y testigos practicándose cuantas diligencias se estimen necesarias, atendiendo a las siguientes pautas:

- Recabar cuanta información considere necesaria acerca del entorno de las partes implicadas.
- Determinar las personas que van a ser entrevistadas, atendiendo, en su caso, a las propuestas de la persona afectada y de la persona denunciada.
- Llevar a cabo las entrevistas, informará a las personas entrevistadas de que la información a la que tenga acceso en el curso de la instrucción del procedimiento y las actas que se redacten serán tratadas con carácter reservado y confidencial; salvo que la misma fuera necesaria aportarla a la Administración laboral (ITSS) o de justicia. Asimismo, advertirá a las personas entrevistadas que todo lo que se declare es confidencial, tanto por su parte como por parte de las personas que intervengan, por lo que se les indicará que no deberán revelar a nadie el contenido de la entrevista.
- Determinará las pruebas que se deban practicar, establecerá el procedimiento para su obtención y practicará las pruebas que se determinen custodiando debidamente las mismas.

- 3.- Finalización del proceso

Finalizada la instrucción, la Comisión de atención al acoso o, en su caso, la persona externa designada como instructora, emitirá un informe de conclusiones, en el cual se realizará una valoración de los hechos y se propondrán, si corresponden, medidas cautelares y/o de formación. Las conclusiones del informe serán remitidas a la Comisión de atención al acoso, a la Dirección de RRHH, a la persona denunciada y a la persona denunciante.

En el informe se declarará:

a) La existencia de una situación susceptible de ser calificada de acoso sexual o por razón de sexo, incluyéndose asimismo las recomendaciones necesarias para procurar la resolución del conflicto. Esta constatación dará lugar a la imposición de las correspondientes sanciones, si se apreciara fehacientemente la existencia de algún tipo de acoso, o bien si se apreciara una actitud de denuncia falsa e interesada, que no se ajuste a la realidad de los hechos presuntamente acaecidos.

b) La inexistencia de la citada situación.

Sin perjuicio de lo anterior, todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente el respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante la ofensa física o verbal, será considerado como falta muy grave. Si tal conducta se lleva a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquélla.

De igual forma, la constatación de denuncias falsas, que tengan por motivo desacreditar y menoscabar la dignidad de la persona denunciada, también podrá ser objeto de la imposición de sanciones disciplinarias.

La representación legal de los trabajadores/as serán informados de todos los procedimientos tramitados en la Sociedad que finalicen con imposición de sanción disciplinaria motivada por acoso sexual o acoso por razón de sexo.

Cuando la constatación de los hechos no sea posible, y no se adopten, por tanto, medidas disciplinarias, en ningún caso se represaliará al trabajador/a denunciante, al contrario, se supervisará con especial atención la situación para asegurarse que el acoso no se produce.

Asimismo, y siempre que ello sea posible, se procurará una organización del trabajo que impida el contacto continuo de los trabajadores/as afectados/as.

6. Garantías.

En todo caso, mediante el presente procedimiento, se garantizará un trato confidencial a la información que llegue a conocimiento del Hospital como consecuencia de la presentación de la queja por parte del trabajador/a.

- a) Respeto y protección a las personas: Es necesario proceder con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones o diligencias se realizarán con la mayor prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrá recibir un trato desfavorable por este motivo. Las personas implicadas que lo soliciten, podrán ser asistidas por algún o alguna representante de la RLPT en todo momento a lo largo del procedimiento o una persona de confianza.
- b) Confidencialidad: Las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas o en proceso de investigación. El responsable de Igualdad, de forma expresa, pondrá en conocimiento de todas las personas intervinientes la obligación de confidencialidad.
- c) Diligencia y agilidad: La investigación y la resolución de la conducta denunciada deberán ser realizadas sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.
- d) Contradicción: El procedimiento garantiza una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectas. Todas las partes intervinientes han de buscar de buena fe la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.
- e) Restitución de las víctimas: Si el acoso realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, la empresa deberá restituirla en sus mismas condiciones, si la víctima así lo solicita.
- f) Protección de la salud de las víctimas: La dirección de la empresa adoptará de oficio las medidas que estime pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la salud de los trabajadores y trabajadoras afectadas. (Ayuda psicológica, protección a la víctima, u otras ayudas necesarias para facilitar su total restablecimiento siempre y cuando sea precisa y esté debidamente justificado).
- g) Cualquier medida que en este sentido se adopte, deberá contar con el consentimiento de la víctima para constancia en el expediente del caso.

- h) Prohibición de represalias: Se prohíben expresamente las represalias contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.
- i) No obstante, lo anterior, la constatación de denuncias falsas, que tengan por motivo desacreditar y menoscabar la dignidad de la persona denunciada, también podrá ser objeto de la imposición de sanciones disciplinarias.
- j) El presente procedimiento no impide el derecho de la víctima a denunciar, en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, así como ante la jurisdicción civil, laboral o penal. Si se procediera a formular denuncia por cualquiera de estas vías quedaría paralizado el proceso de la Comisión Instructora, sin perjuicio de que se mantengan las medidas cautelares de protección.

7. MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Con el objeto de prevenir el acoso o situaciones potencialmente constitutivas de acoso se establecerán las siguientes medidas:

1. Divulgación y comunicación del Protocolo a toda la plantilla. Igualmente se informará de la existencia de este Protocolo al personal de nueva incorporación en la empresa.
2. Los Representantes de las personas trabajadoras participarán, apoyará y potenciará los acuerdos de sensibilización para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo l.
3. Promover un entorno de respeto y corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todas las personas trabajadoras los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.
4. Favorecer la integración del personal de nuevo ingreso. La empresa se hará eco de las circunstancias personales o culturales de la persona trabajadora incorporada y las tendrá en cuenta para contribuir a su integración.
5. Prohibición de las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes. Entre otras medidas, se eliminará cualquier imagen, cartel, publicidad, etc. que contenga una visión sexista y estereotipada de las mujeres.
6. Cuando se detecten conductas no admitidas en un determinado colectivo o equipo de trabajo, la dirección de la empresa se dirigirá inmediatamente al responsable

de dicho colectivo/equipo, a fin de informarle sobre la situación detectada, las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias que se derivan de su incumplimiento, y proceder a poner en marcha el protocolo acordado.

7. La política de "tolerancia cero" de la empresa se aplica a toda la organización y se comunicará a través de las siguientes medidas:
- Se proporcionará información y formación sobre acoso a las personas con cargos intermedios y dirección de la Empresa, así como sobre los derechos que tienen las trabajadoras.
 - Se proporcionará información y formación sobre acoso a la representación legal de las personas trabajadoras, así como sobre los derechos que tienen las personas trabajadoras.

El responsable de Igualdad efectuará un seguimiento del presente Protocolo. Al efecto, revisará anualmente las denuncias de acoso, elaborará un informe conjunto de sus actuaciones, que será entregado a la dirección de la empresa.

El citado informe debe respetar el derecho a la intimidad y confidencialidad de las personas implicadas.

8 COORDINACIÓN EMPRESARIAL Y PERSONAL EXTERNO

Cuando la persona denunciante y/o denunciada no pertenezcan a la plantilla de la Empresa, pero sean usuarias de servicios o instalaciones de la compañía o pertenezcan a alguna empresa contratada o cliente, el procedimiento se aplicará con las mismas garantías y en su caso, de forma coordinada con la empresa implicada, siguiendo las siguientes pautas en función de cada caso.

a) Persona denunciante no es trabajadora de la empresa, pero sí la persona denunciada.

De acuerdo con el procedimiento de denuncia, cualquier persona que se considere víctima de acoso o quien tenga conocimiento de un caso de acoso lo pondrán en conocimiento de la empresa. Una vez presentada la denuncia, el procedimiento se aplicará de la forma establecida, debiendo ser informada la empresa implicada de las siguientes actuaciones:

- De la apertura del expediente.
- De las medidas cautelares adoptadas, si proceden.

- De la resolución final.

Además, a través de la Dirección, se requerirá de la empresa implicada a la que pertenezca la persona denunciante, de cuanta documentación e información sea necesaria para el esclarecimiento de los hechos por parte de la Responsable de Igualdad. En caso de que la empresa implicada se niegue a facilitar dicha información, deberá constar en el informe de resolución del procedimiento.

En el caso de que quede constatado el acoso, la Dirección adoptará las medidas necesarias para revertir la situación y con este fin, se dará traslado de la resolución final del expediente a la empresa a la que pertenece la víctima del acoso.

En el caso de que la empresa implicada abra a su vez expediente de investigación del mismo caso, se le facilitará información y documentación necesarias para el esclarecimiento de los hechos y se le solicitará información sobre la resolución final que adopte.

b) Persona denunciante es trabajadora de la empresa, pero no la persona denunciada.

La denuncia se presentará ante la empresa por el procedimiento descrito en este protocolo. Si la persona denunciada es trabajadora de una empresa proveedora o cliente, una vez presentada la denuncia, el procedimiento se aplicará de la forma establecida, debiendo ser informada la empresa implicada de las siguientes actuaciones:

- De la apertura del expediente.
- De las medidas cautelares adoptadas, si proceden.
- De la resolución final.

Las medidas cautelares que impliquen cambio de puesto o de condiciones de trabajo de la persona denunciada serán propuestas a la empresa a la que pertenezca y serán reflejadas por la Responsable de Igualdad en el informe de resolución final. En caso de que la empresa implicada no responda o decida no aplicar medidas cautelares, se propondrá a la persona denunciante la posibilidad de que las medidas cautelares recaigan sobre ella, con el fin de evitar la continuación del supuesto acoso. En todo caso, serán aceptadas de manera voluntaria o no se aplicarán.

A través de la Dirección, se requerirá de la empresa implicada cuanta documentación e información sea necesaria para el esclarecimiento de los hechos por parte de la Responsable de Igualdad. En caso de que la empresa implicada se niegue a facilitar dicha información, deberá constar este hecho en el informe de resolución.

En caso de que la empresa implicada abra a su vez expediente de investigación del mismo caso, se le facilitará la información y documentación necesarias para el esclarecimiento de los hechos y se le solicitará información sobre la resolución final que se adopte.

9 OBSERVACIONES Y RAZONAMIENTOS

Garantías:

Conscientes de la importancia que conlleva el mantenimiento de una absoluta confidencialidad en estos casos, el Hospital garantizara en todo caso un trato confidencial, guardando secreto e impidiendo que personas no autorizadas tomen conocimiento de cualquier información relativa a la situación de la víctima.

La persona asignada y la RLPT deberá mantener la discreción y confidencialidad que le confiere la tutela de este protocolo.

Seguimiento y vigencia del acuerdo:

Este acuerdo está, en principio, vinculado a la vigencia de la L.O. 1/2004 de medidas de protección integral contra la violencia de género. En consecuencia, en tanto las situaciones de violencia de género sigan existiendo en la sociedad española haciendo necesaria la continuidad de dicha normativa legal, este acuerdo tiene una vocación de estabilidad.

No obstante, las medidas de mejora de la Ley Orgánica 1/2004 que se recogen en el presente acuerdo estarán en función de la orden de protección de la trabajadora víctima de violencia de género.

Disposiciones finales:

Primera - Tanto la Dirección de Personas como la representación legal y sindical de las personas trabajadoras deberán proporcionar información y asesoramiento de las personas empleadas que así lo requieran sobre el tema del presente protocolo y las maneras de resolución en materia de acoso.

Segunda - El contenido de este protocolo es de obligado cumplimiento entrando en vigor, en su caso, junto al Plan de Igualdad para su funcionamiento y revisiones.

10 PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES

La divulgación no autorizada de datos de cualquiera de los procedimientos que se incoen tendrá la consideración de incumplimiento contractual susceptible de sanción disciplinaria.

Los Representantes Legales de las personas trabajadoras deberán guardar sigilo sobre cualquier situación de la que conozcan con ocasión de la apertura del procedimiento de acoso, incluyendo el nombre de las personas implicadas y las circunstancias o hechos relacionados con la denuncia. La revelación de cualquier información será considerada incumplimiento contractual.

Los datos personales son tratados por la empresa con la finalidad de atender cualquier denuncia por acoso en el entorno laboral. La base jurídica del tratamiento es, pues, su consentimiento, el interés público y el cumplimiento de obligaciones legales.

El acceso a los datos personales quedará limitado exclusivamente a quienes, incardinados o no en el seno de la empresa, desarrollen funciones de control interno y cumplimiento, o los encargados del tratamiento que eventualmente se designen a tal efecto. No obstante, será lícito su acceso por otras personas, o incluso su comunicación a terceros, cuando resulte necesario para la instrucción del procedimiento o la adopción de medidas disciplinarias o la tramitación de procedimientos judiciales que, en su caso, procedan.

Solo en el caso de que el hecho denunciado de lugar a actuaciones administrativas o judiciales, los datos recabados durante la instrucción facilitados podrán ser comunicados a las autoridades competentes, en su caso.

Puede ejercer sus derechos en materia de protección de datos (acceso, rectificación, supresión, limitación, oposición y portabilidad), en los términos previstos en la legislación aplicable enviando un e-mail a la siguiente dirección de email: dpo@riberasalud.es

MODELO DE DENUNCIA DE ACOSO

Don/Doña mayor de edad, con domicilio en la calle/plaza nº y con DNI/NIF nº
....., trabajador – trabajadora de [NOMBRE DE LA EMPRESA] por medio del presente escrito, interpongo DENUNCIA contra:

Don/Doña, trabajador/a (indicar si el presunto acosador/a trabaja en el [NOMBRE DE LA EMPRESA] o en una contrata externa);

Fueron TESTIGOS de lo ocurrido (en caso de que los hubiese o deseen declarar):

Don/Doña
DNI/NIF, trabajador/a de [NOMBRE DE LA EMPRESA];

Don/Doña
DNI/NIF, trabajador/a de [NOMBRE DE LA EMPRESA];

Y cuyas demás circunstancias personales desconozco, por los siguientes HECHOS:

PRIMERO:

SEGUNDO:

Por todo lo expuesto SOLICITO se tenga por admitido el presente escrito, y se investiguen los hechos relatados, por entender que son constitutivos de Acoso, adoptándose las medidas pertinentes.

Fdo.

EL/LA DENUNCIANTE

En, a de de