



PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN CONTRA EL ACOSO SEXUAL, Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Fecha: 18/04/2023

ÍNDICE



PROTOCOLO DE ACOSO

Página 2 de 23
Revisión: 01
Fecha: 18/04/2023

1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS	3
2. OBJETO	4
3. ÁMBITO DE APLICACIÓN	5
4. CONCEPTOS	5
4.1. DEFINICIÓN Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL	5
4.2. DEFINICIÓN Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	7
4.3. CONSECUENCIAS PARA LA VÍCTIMA, ADMINISTRACIÓN Y SOCIEDAD	9
5. MEDIDAS PREVENTIVAS	10
5.1. DIVULGACIÓN	11
5.2. RESPONSABILIDAD	11
5.3. FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN	11
6. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN	11
6.1. INICIACIÓN DEL PROCEDIMIENTO DE ACOSO	15
6.2. INVESTIGACIÓN	15
6.3. RESOLUCIÓN	17
6.4. SEGUIMIENTO	18
7. DURACIÓN Y ENTRADA EN VIGOR	19
8. ELABORACIÓN Y APROBACIÓN	20
ANEXO I: DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS	20
ANEXO II: MODELO DE DENUNCIA POR ACOSO SEXUAL o ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	22
ANEXO III: CONSENTIMIENTO INFORMADO DE PARTICIPACIÓN EN LA FASE DE ENTREVISTAS DEL PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN CONTRA EL ACOSO SEXUAL y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO DE OROPÉNDOLA	23



1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

Toda persona tiene derecho a recibir un trato cortés, respetuoso y digno. En virtud de ese derecho, **OROPENDOLA**, en su empeño de salvaguardar la dignidad de toda nuestra plantilla, se compromete a crear y/o mantener un entorno laboral respetuoso y en el que cada cual desarrolle su potencial profesional al servicio de los objetivos empresariales, con la libertad personal adecuada.

La salvaguardia de la dignidad, el derecho a la integridad moral y a la no discriminación aparecen garantizados en la Constitución Española, la normativa de la Unión Europea, en el Estatuto de los Trabajadores, así como en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación

Concretamente, la Ley Orgánica 3/2007 establece en su artículo 48 que las empresas deben promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y arbitrar procedimientos específicos para prevenirlos y para dar curso a las denuncias o reclamaciones que puedan formular aquellas personas que hayan sido objeto de ello.

El acoso es, por definición, un acto pluriofensivo que afecta a varios intereses jurídicos entre los que destaca la dignidad de la persona trabajadora como positivización del derecho a la vida y a la integridad física, psíquica y moral. La afectación a la dignidad, con todo, no impide que un acto de estas características pueda generar igualmente un daño a otros intereses jurídicos distintos tales como la igualdad y la prohibición de discriminación, el honor, la propia imagen, la intimidad, la salud etc. pero aun y con ello será siempre por definición contrario a la dignidad. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo genera siempre una afectación a la dignidad de quien lo sufre y es constitutivo de discriminación por razón de sexo.

En virtud de estos derechos, **OROPENDOLA**, no permitirá ni tolerará ningún tipo de discriminación por razón de edad, sexo, religión, raza, ideología, condiciones físicas, discapacidad, tendencias sexuales o políticas, velando por que se pueda trabajar en un entorno libre de acoso de cualquier tipo. Dichas situaciones serán consideradas como falta laboral dando lugar a las sanciones correspondientes. Por tanto, queda expresamente prohibida cualquier acción o conducta de esta naturaleza, aplicando **OROPENDOLA**, su poder de dirección y disciplinario para proteger del acoso a la plantilla.

Es responsabilidad de todos los miembros de **OROPENDOLA** asegurar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos de todas las personas que lo integran y que no produzcan situaciones de acoso en cualquiera de sus modalidades. Para ello, surge este



Protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual, acoso por razón de sexo que se configura como método para prevenir, a través de la formación, la responsabilidad y la información, situaciones de acoso en el trabajo. Además, el mencionado Protocolo sirve para solucionar las reclamaciones relativas a los posibles casos de acoso que pudieran no haberse prevenido y que pretenden tratarse, remediarse y compensarse, en concordancia con las normas constitucionales, laborales y declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

En este sentido, para el caso en que se produzca un suceso de acoso en el trabajo, **OROPENDOLA** se compromete a actuar cuando alguna persona lo sufra y se evitará con todos los medios laborales posibles que la situación se repita.

No obstante, lo anterior, cualquier persona trabajadora sí entiende que está siendo acosada o tiene conocimiento de una situación de acoso sexual o por razón de sexo, 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.

Esta declaración de principios será puesta en conocimiento de todas las personas que están bajo la aplicación de este Protocolo haciendo uso del Anexo I a este documento.

2. OBJETO

El objetivo de este Protocolo es definir las directrices básicas para la prevención de situaciones de acoso sexual, y por razón de sexo en **OROPENDOLA**, y establecer las pautas de actuación ante un comportamiento constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo con la finalidad de solventar cualquier situación discriminatoria potencial o real, analizando y resolviendo las denuncias, así como minimizar, y compensar siempre que sea posible, sus consecuencias. Podemos resumir el objetivo a través de las directrices:

- ✓ Dar a conocer el compromiso de la organización con los valores de la igualdad y las cuestiones de género.
- ✓ Informar de la intolerancia de la organización frente a cualquier conducta que resulte vejatoria o atente contra la dignidad de las personas.
- ✓ Prevenir cualquier tipo de conductas indeseadas inapropiadas o violentas que puedan dar lugar a acoso sexual o por razón de sexo
- ✓ Resolver las quejas o denuncias interpuestas por acoso o con rapidez, celeridad y confidencialidad.



3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El ámbito de aplicación de este protocolo incluye a toda persona que preste servicios en **OROPENDOLA**, independientemente del tipo de contrato laboral y/o modalidad de trabajo que posea, así como a cualquier persona, que se encuentre bajo la dependencia jurídica de terceros, y preste sus servicios en el ámbito de **OROPENDOLA**.

El protocolo se aplicará 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 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 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.

En la medida que **OROPENDOLA** no tenga capacidad de obrar aplicando el presente Protocolo sobre la persona acosadora, se insta igualmente a la víctima de acoso dirigirse a **OROPENDOLA** según los medios establecidos en el presente Protocolo con vistas a buscar una solución utilizando medios propios o motivando que terceros actúen.

4. CONCEPTOS

4.1. DEFINICIÓN Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE 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 verbales:

- Supuestos de insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para la actividad sexual;
- Flirteos ofensivos;
- Comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos;
- Llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados.
- Bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

Conductas no verbales:

- Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos.
- Cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.

Comportamientos Físicos:

- Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo e innecesario.

Acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual

Entre los comportamientos constitutivos de acoso sexual puede diferenciarse el acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual que 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.

Acoso sexual ambiental

En este tipo de acoso sexual la persona acosadora crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y



comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Puede ser 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. DEFINICIÓN Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

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

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) 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.

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



A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente o limitativo, las que siguen son una serie de conductas constitutivas de acoso por razón de sexo 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.

Ataques con medidas organizativas

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. Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.
5. 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.
6. Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
7. Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.
8. Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la acosada.
9. Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
10. Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

Actuaciones que pretenden aislar a su destinatario o destinataria

1. Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros y compañeras (aislamiento).
2. Ignorar la presencia de la persona.
3. No dirigir la palabra a la persona.
4. Restringir a compañeras y compañeros la posibilidad de hablar con la persona.
5. No permitir que la persona se exprese.
6. Evitar todo contacto visual.



7. Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).

Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima

1. Amenazas y agresiones físicas.
2. Amenazas verbales o por escrito.
3. Gritos y/o insultos.
4. Llamadas telefónicas atemorizantes.
5. Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
6. Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.
7. Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
8. Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional

1. Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
2. Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
3. Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner mote, etc.
4. Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

4.3. CONSECUENCIAS PARA LA VÍCTIMA, ADMINISTRACIÓN Y SOCIEDAD

La víctima presenta básicamente secuelas de tipo personal: psíquicas, físicas y laborales:

Psíquicas: Ansiedad con miedos y sensación constante de amenaza, inseguridad, vulnerabilidad que generan al mismo tiempo disminución de la autoestima, sentimientos de fracaso, frustración, indefensión, culpa, tristeza, etc.

Físicas: Problemas de salud funcionales y/o orgánicos (insomnio, taquicardias, cefaleas, migrañas, alteraciones digestivas, problemas cutáneos, etc.)



Laborales: Desmotivación e insatisfacción, pérdida de perspectivas profesionales, asociación del trabajo con un ambiente hostil que ocasiona sufrimiento, aumento del absentismo, bajas laborales, cambios de trabajo, llegando incluso al abandono pudiendo generar una pérdida o disminución del poder adquisitivo.

En el trabajo hay fundamentalmente repercusiones económicas y de organización:

- Enrarecimiento del clima laboral que hace que el trabajo en equipo se resienta (falta de colaboración de la víctima, tensiones entre el resto del personal).
- Disminución del rendimiento laboral.
- Mayor siniestralidad.
- Pérdida del trabajo (la víctima) por causa del absentismo.
- Pérdida de credibilidad que repercute tanto en la víctima como en la empresa.
- Gastos por incidencias judiciales y por sanciones económicas.
- Imagen negativa de la administración si la víctima hace pública la situación.
- En cuanto a las consecuencias sociales, el acoso sexual como tal, tiene diferentes repercusiones en la sociedad:

Existen prejuicios muy arraigados que hacen que se juzgue a la víctima en lugar de a él acosador.

El acoso tiene repercusiones secundarias que afectan al entorno familiar, social y laboral de la víctima, etc.

Tiene un coste económico para el sistema sanitario público, puesto que las consecuencias del acoso generan consultas, tratamientos y bajas médicas

Tanto el acoso sexual como por razón de sexo crea desconfianza en la capacidad y competencia de todas las mujeres para promocionar profesionalmente por su propia valía.

5. MEDIDAS PREVENTIVAS

El abordaje de estas situaciones implica acciones en diferentes ámbitos, todas estas acciones encaminadas a evitar la aparición del conflicto. Por ello, se propone poner en marcha las siguientes medidas:



5.1. DIVULGACIÓN

Se garantizará el conocimiento efectivo del presente Protocolo por todos los integrantes de la entidad, a través de los medios de difusión disponibles. También se entregará a las personas de nuevo ingreso. El contenido de este Protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor a partir de su comunicación a la plantilla de **OROPENDOLA**.

5.2. RESPONSABILIDAD

La responsabilidad en materia de acoso sexual es de la administración, no obstante, todo el personal tiene la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral adecuado en el que se respete la dignidad, especialmente los altos cargos por su poder de organización en la empresa, intentando evitar que se produzca cualquier tipo de acoso anteriormente descrito.

5.3. FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

En línea con el compromiso de tolerancia cero hacia cualquier conducta constitutiva de acoso se incluirá una formación obligatoria de prevención de acoso que deberá cursar todas y cada una de las personas que forman la plantilla de **OROPENDOLA**. Se iniciará esta formación por aquellos colectivos en los que por su organigrama o por antecedentes, son susceptibles de acoso y a las personas que van a dar apoyo a las víctimas.

- ✓ Así mismo, se desarrollarán campañas de sensibilización, por medio de charlas, jornadas, folletos, material informativo y cualquier otro medio que se estime necesario, haciendo hincapié en la aclaración de los conceptos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- ✓ A fin de evitar situaciones de acoso se dará formación en políticas de género e igualdad entre hombres y mujeres.

6. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

OROPENDOLA se compromete a promover las condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso laboral, velando por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamiento indeseados de carácter o connotación sexual, así como adoptar las medidas oportunas a tal efecto, como elaborar procedimientos específicos para prevenirlos y dar curso a las denuncias o reclamaciones que puedan formular aquellas personas que hayan sido objeto de ello.



PROTOCOLO DE ACOSO

Página 12 de 23
Revisión: 01
Fecha: 18/04/2023

Para conseguirlo la empresa se constituye una Comisión Instructora y de Seguimiento. La Comisión Instructora y de Seguimiento tendrá la función de dar apoyo y realizar el seguimiento en este proceso de prevención y de actuación en caso de denuncia o reclamación.

Los miembros de la Comisión Instructora y de Seguimiento actuarán en todo momento con objetividad, sigilo y respeto a la intimidad de la persona denunciante y de la persona denunciada, así como manteniendo la más estricta confidencialidad sobre el asunto. Sus funciones están orientadas a:

- ✓ Atender durante todo el procedimiento a la persona que denuncia ser víctima de una situación de acoso sexual o por razón de sexo e iniciar las actuaciones que sean precisas
- ✓ 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. Tendrá libre acceso a todas las dependencias del centro, debiendo toda la plantilla prestar la debida colaboración que por parte del Equipo se le requiera.
- ✓ Recomendar y gestionar ante el Departamento de Recursos Humanos las medidas precautorias que estime convenientes.
- ✓ Elaborar un informe de conclusiones sobre el supuesto de acoso investigado, que incluirá los medios de prueba del caso, sus posibles agravantes o atenuantes, e instando, si es necesario a la apertura de expediente disciplinario contra la persona denunciada, debiendo ser denunciada de tal extremo y de la sanción impuesta.
- ✓ Supervisar el efectivo cumplimiento de las sanciones impuestas como consecuencia de casos de acoso sexual y por razón de sexo.
- ✓ Velar por las garantías comprendidas en este Protocolo.
- ✓ Cualesquiera otra que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo contemplado en el presente Protocolo.

La Comisión Instructora y de Seguimiento para casos de acoso estará formada por: una persona y entre sus miembros se encuentre el/la responsable de la empresa o responsable de recursos humanos y un/a técnico/a de prevención de riesgos laborales o un representante/s de las personas trabajadoras. Las personas que conformen la Comisión Instructora recibirán una formación, sobre violencias machistas, acoso sexual, conductas de acoso etc.



NATIVIDAD SÁNCHEZ HERNANDEZ

En caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal, podrá actuar de suplente de la persona que ocupa el área:

ISABEL SÁNCHEZ BLÁZQUEZ

Son **causas de incompatibilidad**, y en su caso de recusación, de las personas que formen parte de la Comisión Instructora y de Seguimiento:

- ✓ El vínculo matrimonial o situación de hecho asimilable y el parentesco por consanguinidad o afinidad dentro del segundo grado con la persona denunciante o la denunciada.
- ✓ Tener una relación de amistad íntima o enemistad manifiesta con la persona denunciante o denunciada.
- ✓ Tener un interés directo o indirecto en la causa del expediente.
- ✓ Tener o haber tenido una relación jerárquica de subordinación con la persona denunciante o la denunciada.
- ✓ Ser en un procedimiento concreto de acoso sexual o de acoso por razón de sexo la persona denunciante o la denunciada.
- ✓ Cualquier otra causa que pueda motivarse por escrito y que pueda alterar el curso del procedimiento o el sentido de la resolución.

La incompatibilidad de un/a componente de la Comisión Instructora y de Seguimiento podrá ser solicitada por sí mismo/a, por el resto de los componentes, o por la persona denunciante o la persona denunciada. Acreditada suficientemente la causa de incompatibilidad, la Comisión Instructora y de Seguimiento se pronunciará inmediatamente sobre ella, llevándose a cabo la sustitución por la persona previamente señalada como suplente.

Además, todas las personas que intervengan en el procedimiento de actuación del presente Protocolo deberán aplicar los siguientes **principios rectores o garantías de actuación**:

- ✓ Protección de la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas implicadas.
- ✓ Restitución o rehabilitación de las persona o personas afectadas. Adopción de las medidas pertinentes para garantizar la salud de todas las personas afectadas.
- ✓ Prohibición de represalias contra la persona afectada, los testigos o cualesquiera otras personas que intervengan en la fase de investigación, siempre que se haya actuado de buena fe.
- ✓ Audiencia imparcial y tratamiento justo para la persona afectada. Todas las personas que intervengan en el procedimiento actuarán para el esclarecimiento de los hechos denunciados.



PROTOCOLO DE ACOSO

Página 14 de 23
Revisión: 01
Fecha: 18/04/2023

- ✓ Garantía de preservación de la identidad y circunstancias de la persona que denuncia.
- ✓ Garantía de que 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. El procedimiento será ágil y rápido, ofrecerá credibilidad, transparencia y equidad.
- ✓ Investigación profesional y exhaustiva de los hechos denunciados. Todos los procedimientos desarrollados en base a este Protocolo se harán constar por escrito y las resoluciones serán siempre motivadas.
- ✓ Derecho a la información. La persona denunciada y la persona denunciante tienen derecho a ser informadas en cualquier momento del estado de las actuaciones.
- ✓ Adopción de las medidas de todo orden, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso resulten acreditadas.
- ✓ Respeto al principio de presunción de inocencia.
- ✓ Las denuncias o las declaraciones que se produzcan a lo largo del procedimiento que se demuestren intencionadamente falsas, fraudulentas o dolosas serán sancionadas con medidas disciplinarias.
No se considerará falsa la denuncia presentada de buena fe, aunque no se haya podido probar la veracidad de esta.
- ✓ Las personas que intervengan en el procedimiento tienen la obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, y bajo ningún concepto pueden transmitir o divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación o resueltas, sobre las que tuvieran conocimiento.
Desde el momento en que se realice la denuncia, la persona responsable de su recepción asignará un código numérico al expediente para su identificación, así como códigos alfanuméricos correlativos a dicho expediente para cada una de las partes, con el fin de preservar la identidad de las personas implicadas en el procedimiento. La solicitud de registro de denuncia irá acompañada de sobre cerrado con el lema “confidencial” y será una única unidad la que se encargará de la custodia de toda la documentación.
Se establecerá un tiempo máximo durante el cual se va a guardar toda la documentación que se haya generado una vez finalizado el procedimiento.
- ✓ Todas las comunicaciones a los miembros de la Comisión Negociadora o de Seguimiento de Igualdad se harán respetando los principios establecidos en la regulación relativa a protección de datos personales.



El procedimiento de actuación en caso de denuncia o reclamación de un posible caso de acoso consta de cuatro fases como sigue:

6.1. INICIACIÓN DEL PROCEDIMIENTO DE ACOSO

El procedimiento se inicia mediante la presentación de una reclamación o denuncia ante la Comisión Instructora a través de una cuenta habilitada de correo electrónico: **canaldenuncias@spacealamanca.org**. A este buzón solo tendrá acceso la Comisión Instructora y de Seguimiento, que además se pondrá en conocimiento a los representantes de los trabajadores el inicio del procedimiento, y cuyo objeto es única y exclusivamente la presentación de este tipo de denuncias o quejas.

La reclamación o denuncia podrá ser presentada por la persona afectada o cualquier otra persona que tenga conocimiento de la situación. En el caso de que la solicitud no la presente directamente la persona afectada se pondrá en su conocimiento para que preste su consentimiento a iniciar el procedimiento.

No serán objeto de tramitación las denuncias anónimas o aquellas que la persona afectada no preste su consentimiento.

En el anexo II del presente Protocolo se pone a disposición de las personas trabajadoras un modelo de denuncia o queja.

6.2. INVESTIGACIÓN

La Comisión Instructora y de Seguimiento revisará la denuncia y designará a la persona encargada entrevistar al denunciante, denunciado y cualquier otra persona que estime necesario, con el fin de conseguir un esclarecimiento de los hechos. Todo el proceso de investigación y resolución se abordará dentro de OROPENDOLA. Sólo en casos en los que no sea posible determinar la gravedad de los hechos investigados se podrá acordar por la Comisión Instructora y de Seguimiento acudir a profesionales externos de reconocida solvencia en la materia para su asesoramiento. La duración máxima de iniciar el periodo de entrevistas es de siete días desde la recepción de la denuncia.

Se dará primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada. Tanto la persona denunciante como la denunciada podrá ser acompañada durante las entrevistas, si así lo solicitan, por otras personas de su elección, y tendrán derecho a conocer el contenido de la declaración de la otra parte, de los testigos y de la documentación que obre en el expediente.



Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la Comisión Instructora y de Seguimiento, la Dirección del **OROPENDOLA** adoptará las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas. Al margen de otras medidas cautelares, la Dirección del **OROPENDOLA** separará a la presunta persona acosadora de la víctima.

Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en el informe de conclusiones, la Comisión Instructora y de Seguimiento 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 informe de conclusiones que de la prueba expresamente practicada no cabe apreciar la concurrencia de acoso sexual, por razón de sexo o laboral.

Si, aun no existiendo acoso, se encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de violencia susceptible de ser sancionada, la Comisión Instructora y de Seguimiento de acoso instará igualmente a la Dirección del **OROPENDOLA** a adoptar medidas que al respecto se consideren pertinentes.

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

La Comisión Instructora y de Seguimiento en el plazo máximo de 10 días contados desde la fecha de su primera reunión, a la vista de las actuaciones practicadas emitirá un informe de conclusiones, que contendrá como mínimo la siguiente información:

- ✓ Relación nominal de las personas que integran la Comisión Instructora identificación de las personas presuntamente acosadas y acosadoras.
- ✓ Antecedentes del caso, denuncias y circunstancias de la misma.
- ✓ Relación de las intervenciones realizadas en el proceso, argumentos expuestos, testimonios, comprobación de pruebas, etc.
- ✓ Resumen cronológico de los hechos.
- ✓ Declaración de la existencia o no de conducta de acoso.
- ✓ Propuestas de medidas correctoras, si procede. Si queda constatada la existencia de acoso, se podrán proponer la adopción de las siguientes medidas:
 - Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
 - Modificación de aquellas condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona acosada, se estimen beneficiosas para su recuperación.
 - Adopción de medidas de vigilancia en protección de la persona acosada.
 - Reiteración de los estándares éticos y morales de la empresa.



- ✓ Propuesta de incoación de expediente disciplinario.

6.3. RESOLUCIÓN

En el plazo de 5 días a contar desde la recepción del informe de conclusiones, la Dirección del **OROPENDOLA** adoptará las decisiones que considere oportunas, 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 y de Seguimiento, 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 Negociadora y de Seguimiento del plan de igualdad (si es de aplicación) y a la persona responsable de 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 del **OROPENDOLA** procederá a:

- ✓ Archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.
- ✓ Adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la comisión instructora del procedimiento de acoso. A modo ejemplificativo pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar la empresa en este sentido, 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 la 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 artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

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

- ✓ El traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación.
- ✓ La suspensión de empleo y sueldo.
- ✓ La limitación temporal para ascender.
- ✓ El despido disciplinario.

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la Dirección del **OROPENDOLA** 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 del **OROPENDOLA** 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:

- ✓ 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 siempre que sea viable.
- ✓ 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 acoso por razón de sexo, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.

6.4. SEGUIMIENTO

Transcurrido un mes desde la adopción de las medidas necesarias por parte de la Dirección, la Comisión Instructora y de Seguimiento emitirá un informe de 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 del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas. El informe de seguimiento se remitirá a la Dirección, a la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la Comisión de Seguimiento del plan de igualdad.

A continuación, se presenta un diagrama de flujo del procedimiento a seguir por parte de las personas trabajadoras en caso de detectar conductas o situaciones susceptibles de ser investigadas por la Comisión Instructora y de Seguimiento:

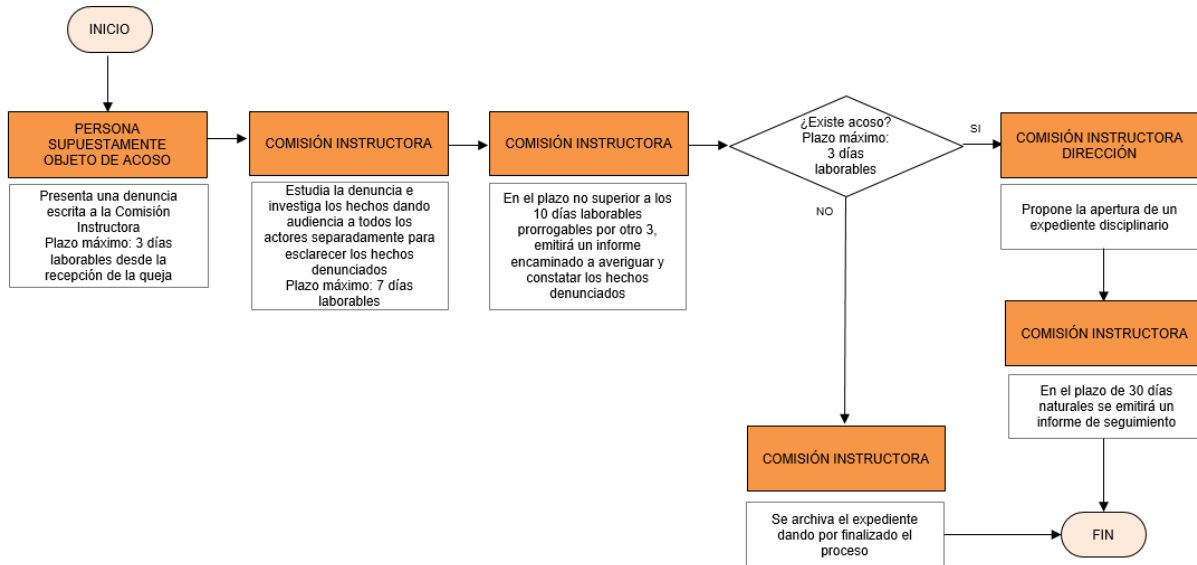


Ilustración 1: Diagrama de flujo del procedimiento de actuación frente a posibles acosos de acoso.
Fuente: Elaboración propia.

7. DURACIÓN Y ENTRADA EN VIGOR

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor en la fecha prevista en el plan de igualdad del OROPENDOLA, el 29 de diciembre de 2022 o en su defecto, a partir de su comunicación a la plantilla de la empresa, a través de la cuenta habilitada de correo electrónico de OROPENDOLA, manteniéndose vigente durante 4 años.

Así mismo, el protocolo será revisado en los supuestos y plazos determinados en el plan de igualdad en el que se integra.

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.



8. ELABORACIÓN Y APROBACIÓN

Este Protocolo será revisado en función de los cambios en la legislación laboral o de seguridad social que puedan afectar o siempre que existan factores de cualquier tipo que hagan necesaria su reforma para adaptarla a la realidad de la empresa.

Este Protocolo ha sido elaborado, revisado y aprobado por la Dirección de **OROPENDOLA** y por la representación legal de las personas trabajadoras.

En Salamanca, a 18 de abril de 2023.

Representantes de la entidad

ANEXO I: DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

Toda persona tiene derecho a recibir un trato cortés, respetuoso y digno. En virtud de ese derecho el **OROPENDOLA**, en su empeño de salvaguardar la dignidad de toda nuestra plantilla, se compromete a crear y/o mantener un entorno laboral respetuoso con la dignidad y en el que cada cual desarrolle su potencial profesional al servicio de los objetivos empresariales, con la libertad personal adecuada.

La salvaguardia de la dignidad, el derecho a la integridad moral y a la no discriminación aparecen garantizados en la Constitución Española, la normativa de la Unión Europea, en el Estatuto de los Trabajadores, así como en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación

Concretamente, la Ley Orgánica 3/2007 establece en su artículo 48 que las empresas deben promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y arbitrar procedimientos específicos para prevenirlos y para dar curso a las denuncias o reclamaciones que puedan formular aquellas personas que hayan sido objeto de ello.



PROTOCOLO DE ACOSO

Página 21 de 23
Revisión: 01
Fecha: 18/04/2023

En virtud de estos derechos, el **OROPENDOLA**, no permitirá ni tolerará ningún tipo de discriminación por razón de edad, sexo, religión, raza, ideología, condiciones físicas, discapacidad, tendencias sexuales o políticas, velando por que se pueda trabajar en un entorno libre de acoso de cualquier tipo. Dichas situaciones serán consideradas como falta laboral dando lugar a las sanciones correspondientes. Por tanto, queda expresamente prohibida cualquier acción o conducta de esta naturaleza, aplicando el **OROPENDOLA**, su poder de dirección y disciplinario para proteger del acoso a la plantilla.

Es responsabilidad de todos los miembros del **OROPENDOLA** asegurar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos de todas las personas que lo integran y que no produzcan situaciones de acoso en cualquiera de sus modalidades. Para ello, surge este Protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo que se configura como método para prevenir, a través de la formación, la responsabilidad y la información, situaciones de acoso en el trabajo. Además, el mencionado Protocolo sirve para solucionar las reclamaciones relativas a los posibles casos de acoso que pudieran no haberse prevenido y que pretenden tratarse, remediarse y compensarse, en concordancia con las normas constitucionales, laborales y declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

En este sentido, para el caso en que se produzca un suceso de acoso en el trabajo, el **OROPENDOLA** se compromete a ayudar a la persona que lo sufra y se evitará con todos los medios laborales posibles que la situación se repita.

En Salamanca, a 18 de abril de 2023.

Fdo. Dirección General



PROTOCOLO DE ACOSO

Página 22 de 23
Revisión: 01
Fecha: 18/04/2023

ANEXO II: MODELO DE DENUNCIA POR ACOSO SEXUAL o ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

SOLICITANTE

- Persona afectada Recursos Humanos Unidad/Área afectada
 Otro (especificar):

TIPO DE ACOSO

- Sexual Por razón de sexo
 Otro (especificar):

DATOS PERSONALES DE LA PERSONA AFECTADA

Nombre y Apellidos:
DNI:
Teléfono de contacto:

DATOS PROFESIONALES DE LA PERSONA AFECTADA

Centro de trabajo:
Área:
Puesto de trabajo:

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

POSIBLES SOLUCIONES PROPUESTAS

DOCUMENTACIÓN ANEXA

- No Si (especificar)

SOLICITUD

Solicito el inicio del Protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso laboral

En _____, ____ de _____ 20__



PROTOCOLO DE ACOSO

Página 23 de 23
Revisión: 01
Fecha: 18/04/2023

Firma de la persona interesada

ANEXO III: CONSENTIMIENTO INFORMADO DE PARTICIPACIÓN EN LA FASE DE ENTREVISTAS DEL PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN CONTRA EL ASOCO SEXUAL y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO DEL OROPENDOLA

En _____, a __ de _____ del 20

D. / D^a _____ con DNI _____

EXPONE

Que conozco el procedimiento de actuación previsto en el Protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso laboral de OROPENDOLA y, en consecuencia, las garantías previstas en el mismo en cuanto al respeto y protección de la intimidad y dignidad de las personas afectadas y la obligación de guarda una estricta confidencialidad de la información.

DECLARO

Mi consentimiento para participar en la fase de entrevistas del procedimiento iniciado el día _____ para la investigación de los hechos.

Fdo. _____