

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN
DEL ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL, ACOSO POR
RAZÓN DE SEXO, ASÍ COMO OTROS DELITOS Y
CONDUCTAS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL EN LA
EMPRESA



SANTOS GESTIÓN Y CONTROL, S.L.

ÍNDICE

1. COMPROMISO DE SANTOS GESTIÓN Y CONTROL, S.L. EN LA GESTIÓN DEL ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO ASÍ COMO OTROS DELITOS Y CONDUCTAS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL.
 - 1.1. MARCO NORMATIVO
 - 1.2. ÁMBITO DE APLICACIÓN
2. CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO Y OTROS DELITOS Y CONDUCTAS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL.
 - 2.1. LA TUTELA PREVENTIVA FRENTE AL ACOSO, DELITOS Y CONDUCTAS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL Y OTRAS CONDUCTAS DISCRIMINATORIAS.
 - 2.1.1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS: TOLERANCIA CERO ANTE CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO PSICOLÓGICO, ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO, OTROS DELITOS Y CONDUCTAS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL Y DISCRIMINATORIAS, ASÍ COMO EL CIBERACOSO. MEDIDAS PREVENTIVAS.
 - 2.1.2. CONCEPTO Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, ACOSO DISCRIMINATORIO, CIBERACOSO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL DE LAS PERSONAS.
 - 2.1.2.1. DEFINICIÓN Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO LABORAL.
 - 2.1.2.2. DEFINICIÓN Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL.
 - 2.1.2.3. DEFINICIÓN Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.
 - 2.1.2.4. DEFINICIÓN Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE OTROS TIPOS DE ACOSO DISCRIMINATORIO.
 - 2.1.2.5. ESPECIAL MENCIÓN A LOS DELITOS Y OTRAS CONDUCTAS PROHIBIDAS COMETIDAS EN EL ÁMBITO DIGITAL Y TECNOLÓGICO. CIBERACOSO O ACOSO DIGITAL.
 - 2.1.2.6. OTRAS CONDUCTAS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL DE LAS PERSONAS.
 - 2.2. EL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.
 - 2.2.1. PRESENTACIÓN DE LA QUEJA, ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO Y TRAMITACIÓN DEL EXPEDIENTE ADMINISTRATIVO
 - 2.2.2. LA RESOLUCIÓN DEL EXPEDIENTE DE ACOSO
 - 2.2.3. SEGUIMIENTO
 - 2.2.4. GARANTÍAS DE ACTUACIÓN. ESPECIAL MENCIÓN A LA PROTECCIÓN DE LA PRIVACIDAD DE LAS VÍCTIMAS DE ACOSO EN EL TRABAJO.
 - 2.3. MEDIDAS REACTIVAS FRENTE AL ACOSO Y EL RESTO DE CONDUCTAS PROHIBIDAS Y EL RÉGIMEN SANCIONADOR.
3. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR
4. MODELO DE QUEJA O DENUNCIA
5. ANEXO I.

1. COMPROMISO DE SANTOS GESTIÓN Y CONTROL, S.L. EN LA GESTIÓN DEL ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO, ACOSO DISCRIMINATORIO Y OTROS DELITOS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL.

SANTOS GESTIÓN Y CONTROL, S.L. (en adelante "LA EMPRESA") considera que el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y cualquier otra forma de acoso o violencia contra la libertad sexual y la integridad física y moral, suponen un atentado a la dignidad y a la integridad de las personas. Por ello, con la aprobación del presente protocolo, LA EMPRESA manifiesta que no se tolerarán situaciones de acoso, tanto sexual como por razón de sexo, así como otras conductas que atenten contra la libertad sexual de las personas, acoso discriminatorio o acoso laboral, y se compromete a consolidar un entorno de trabajo libre de acoso y violencia de cualquier tipo, así como a adoptar las medidas necesarias para su prevención, para dar cauce a las quejas o denuncias que formulen quienes hayan sido objeto de las citadas conductas y para facilitar la recuperación de las víctimas.

Asimismo, en el ámbito laboral también se producen y reproducen formas de violencia digital, en numerosas ocasiones acompañando y ocasionando también conductas constitutivas de acoso laboral, sexual o por razón de sexo. La empresa adquiere el compromiso de prevenir, sensibilizar y actuar en los supuestos que tenga conocimiento de ciberacoso. La empresa se compromete en consecuencia a garantizar el respeto en el tratamiento de datos personales a los principios recogidos en la normativa de protección de datos personales, específicamente en el artículo 5 del Reglamento General de Protección de Datos, así como al análisis con perspectiva de género de los tratamientos de datos que realice. LA EMPRESA rechaza igualmente el empleo de datos personales cuando su finalidad sea incurrir en conductas de acoso sexual y acoso por razón de sexo, así como cualquier empleo de dichos datos que sea contrario al derecho a la privacidad e intimidad, o que suponga una actuación que tenga como fin faltar el respeto, degradar o humillar a sus empleados y expresa su profundo rechazo por aquellos comportamientos que fundamentan las conductas de acoso en el empleo de información personal relativa a la vida sexual de las personas.

LA EMPRESA persigue con este protocolo, prevenir, sensibilizar y erradicar las situaciones constitutivas de acoso, en todas sus modalidades, asumiendo la Empresa su responsabilidad en orden a erradicar las conductas contrarias a la dignidad y valores de la persona.

1.1. MARCO NORMATIVO DE REFERENCIA

Este protocolo da cumplimiento a cuanto exigen los artículos 46.2 y 48 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el RD 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, así como al artículo 12 de la Ley 10/2022, de 6 de Septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.

La Constitución Española declara que la dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley y a los derechos de los demás son fundamento del orden político y de la paz social y reconoce como derechos fundamentales de las personas la igualdad y la no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social (artículo 14), el derecho a la vida y a la integridad física y moral, así como a no ser sometidos a tratos degradantes (artículo 15), el derecho a la libertad y a la seguridad (artículo 17) y el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (artículo 18). El acoso sexual, el acoso por razón de sexo, el acoso discriminatorio y cualquier otra forma de acoso y violencia son conductas que vulneran esos derechos fundamentales. En particular, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo vulneran el derecho a la no discriminación por razón de sexo, pues constituyen una forma de violencia de género. Si esas violencias se producen en el ámbito de una relación de empleo, sea laboral o funcional, suponen también una vulneración del derecho al trabajo (artículo 35).

La Ley Orgánica 10/1995, del Código Penal tipifica en el Título VIII (artículos 178 a 194 bis CP) los delitos contra la libertad sexual, concretamente el artículo 184 CP castiga el delito de acoso sexual, cuyo tipo básico dispone “El que solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente, de prestación de servicios o análoga, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, será castigado, como autor de acoso sexual”.

Tras la reforma operada por la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, el artículo 178 CP establece “Será castigado como responsable de agresión sexual, el que realice cualquier acto que atente contra la libertad sexual de otra persona sin su consentimiento. Sólo se entenderá que hay consentimiento cuando se haya manifestado libremente mediante actos que, en atención a las circunstancias del caso, expresen de manera clara la voluntad de la persona. (...)Se consideran en todo caso agresión sexual los actos de contenido sexual que se realicen empleando violencia, intimidación o abuso de una situación de superioridad o de vulnerabilidad de la víctima, así como los que se ejecuten sobre personas que se

hallen privadas de sentido o de cuya situación mental se abusare y los que se realicen cuando la víctima tenga anulada por cualquier causa su voluntad.

El artículo 173 CP castiga el delito de trato degradante, el acoso laboral y, tras la reforma acometida por la mencionada Ley Orgánica, castiga una nueva conducta consistente en dirigirse a otra persona con expresiones, comportamientos o proposiciones de carácter sexual que creen a la víctima una situación objetivamente humillante, hostil o intimidatoria, sin llegar a constituir otros delitos de mayor gravedad.

El Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores contempla los derechos: a no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, lengua, discapacidad (artículo 4.2.c ET); Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo (artículo 4.2.e ET); a no discriminación en las relaciones laborales (artículo 17 ET); a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo (artículo 19.1 ET); a la igualdad de remuneración sin discriminación por razón de sexo (art. 28 ET); el artículo 54.2. g) contempla el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa, como causas de despido disciplinario.

Con carácter general, la prevención del acoso y la violencia en el trabajo, en la medida en que se trata de riesgos psicosociales, encuentra un fundamento adicional en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.

En lo que se refiere al ámbito de la Unión Europea, son numerosas las normas que desarrollan el principio fundamental de igualdad entre hombres y mujeres, regulado en los artículos 2 y 3 del Tratado de la Unión Europea. El artículo 157.3 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea proporciona la base jurídica para la adopción de medidas comunitarias destinadas a garantizar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades y de igualdad de trato en asuntos de empleo y ocupación, incluida la igual retribución para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor. La Directiva 2002/73/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, refundida posteriormente en la Directiva 2006/54/CE, define tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo, considerándolos discriminatorios, sexistas y prohibidos, y establece la obligación de los Estados miembros de alentar a los responsables a mejorar el acceso a la formación y a adoptar medidas para su prevención. En cuanto al acoso discriminatorio, aparece definido, y asimismo regulado en términos semejantes de prohibición y prevención, tanto en la Directiva 2000/43/CE, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas

independientemente de su origen racial o étnico, como en la Directiva 2000/78/CE, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, que contempla la discriminación por motivos de religión o convicciones, de discapacidad, de edad o de orientación sexual. La Resolución del Parlamento Europeo sobre las medidas para prevenir y combatir el acoso sexual y psicológico en el lugar de trabajo, en los espacios públicos y en la vida política en la Unión 2018/2055 (INI), de 11 de septiembre de 2018, recomienda a los Estados miembros poner en marcha planes de acción integrales y legislación a escala nacional sobre la violencia contra las mujeres, prestando la debida atención a facilitar recursos adecuados a los organismos para la igualdad. Por último, el Acuerdo Marco Europeo sobre acoso y violencia en el lugar de trabajo, de 26 de abril de 2007, contempla más genéricamente la prevención del acoso y de la violencia en el lugar de trabajo.

La Constitución Española declara que la dignidad de la persona constituye uno de los fundamentos del orden político y de la paz social, reconociendo el derecho de toda persona a la no discriminación, a la igualdad de trato, al libre desarrollo de su personalidad y a su integridad física y moral.

El Estatuto de los Trabajadores, de forma específica, contempla el derecho de los trabajadores/as al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, incluida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

Asimismo, el presente protocolo incluye las recomendaciones o previsiones realizadas por la Agencia Española de Protección de Datos específicamente dirigidas a erradicar el acoso laboral y el acoso sexual o por razón de sexo, cuando las conductas de acoso se produzcan a través de tratamiento de datos personales que afecten a la privacidad e intimidad de las personas afectadas.

Finalmente, se han tenido en cuenta las disposiciones, relacionadas con la materia, contenidas en el Convenio Colectivo de Transportes de Mercancías por Carretera de la Provincia de Guadalajara. El mencionado convenio colectivo prohíbe toda discriminación por razón de sexo, origen, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua dentro del Estado español.

1.2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este protocolo se aplica a todo el personal que desarrolle su actividad en LA EMPRESA, independientemente de cual sea su nivel jerárquico, puesto que ocupe o de cuál sea su relación jurídica con la empresa y que sea víctima de acoso y resto de conductas contra la libertad sexual e integridad moral que se puedan producir tanto en el lugar de trabajo como fuera del mismo, pero

siempre como consecuencia de una relación laboral y bajo el ámbito de dirección de la empresa.

Dichas conductas pueden ser llevadas a cabo por miembros de la empresa, independientemente del rango jerárquico que ocupen, o por terceros relacionados con la víctima por su trabajo.

Asimismo, el presente protocolo se aplica cuando las conductas de acoso enumeradas se produzcan a través de tratamiento de datos personales que afecten a la privacidad e intimidad de las personas afectadas.

ÁMBITO SUBJETIVO

El presente protocolo se aplicará en su integridad cuando la persona afectada y la persona presuntamente agresora pertenezcan al personal de LA EMPRESA, **sea personal propio o procedente de otras empresas**, cualquiera que sea la forma de contratación laboral, incluidas las empresas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y con contratos en prácticas, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales, becarios o aquéllas que realizan voluntariado.

De esta manera, serán:

Sujeto Activo: Se considerará sujeto activo de acoso, jefes/as, compañeros/as e incluso clientes/as, proveedores/as o terceras personas relacionadas con la víctima por causa del trabajo.

Sujeto Pasivo: este siempre quedará referido a cualquier trabajador/a, independientemente de la categoría profesional y de la naturaleza de la relación laboral.

Cuando la persona presuntamente acosadora quedare fuera del poder de dirección de la empresa y, por lo tanto, LA EMPRESA no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la empresa competente al objeto de que solucione el problema y, en su caso, sancione a la persona responsable, advirtiéndole que, de no hacerlo, la relación mercantil que une a ambas empresas podrá extinguirse.

Cuando la persona presuntamente acosadora fuere alguien completamente ajeno a LA EMPRESA (clientes, proveedores, visitantes, público, etc.) y la persona afectada formare parte de LA EMPRESA en los términos expresados en el primer párrafo de este apartado, la empresa le prestará toda la información y el apoyo que esté en sus manos para emprender las acciones legales oportunas contra la persona presuntamente agresora.

ÁMBITO OBJETIVO Y TERRITORIAL

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

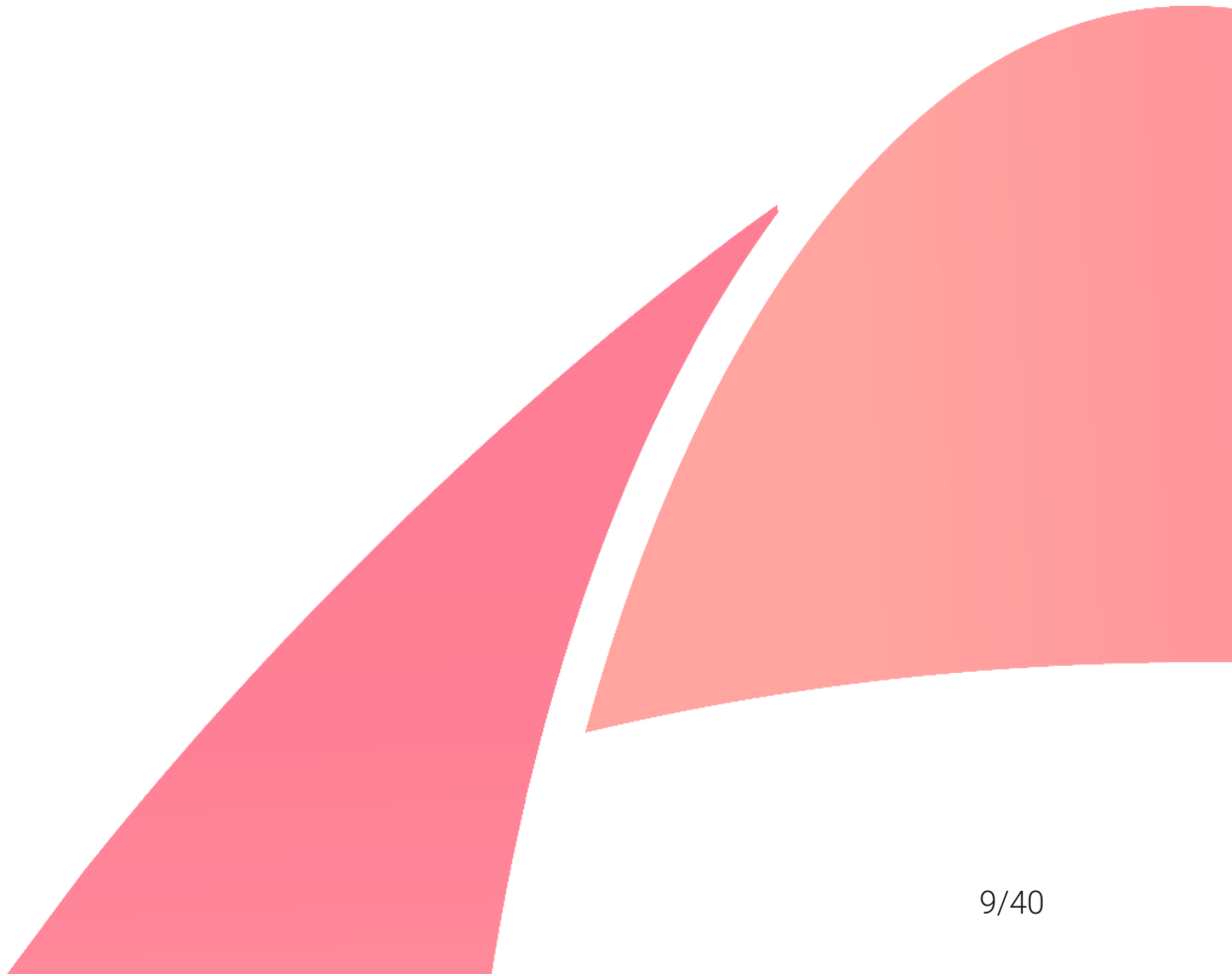
- A. en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados, así como los vehículos cuando son un lugar de trabajo;
- B. en los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- C. en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- D. en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso 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 efecto, LA EMPRESA, al comprometerse con las medidas que conforman este protocolo, manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención del acoso laboral, acoso sexual y acoso por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual, incluyendo el acoso sufrido en el ámbito digital (ciberacoso) – sensibilización e información de comportamientos no tolerados por la empresa-, como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las quejas y denuncias que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.

Así pues, LA EMPRESA se compromete a apoyar, atender y orientar a las víctimas de acoso laboral, acoso sexual y de acoso por razón de sexo, así como otros delitos y conductas contra la libertad sexual, investigar, mediar y sancionar cualquier conducta que pudiera ser constitutiva de este tipo de acoso. Igualmente, se compromete a respetar los principios de profesionalidad, objetividad, imparcialidad, celeridad, respeto a la persona y tratamiento reservado de las denuncias, con el consiguiente deber de sigilo y confidencialidad.

(Madrid, fecha)

(FIRMA DEL/DE LA RESPONSABLE DE LA EMPRESA)



2. CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO.

Con la finalidad de dar cumplimiento al compromiso con el que se inicia este protocolo y en los términos expuestos hasta el momento, LA EMPRESA implanta un procedimiento de prevención y actuación frente al acoso laboral, acoso sexual y/o por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual con la intención de establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar constitutivo de las mencionadas conductas. Para ello, este protocolo aúna los tres tipos de medidas establecidos en el apartado 7 del Anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre:

1. Medidas preventivas, con declaración de principios, definición del acoso laboral, acoso sexual y acoso por razón de sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso y otras conductas contra la libertad sexual.
2. Medidas proactivas o procedimentales de actuación frente al acoso y las demás conductas prohibidas para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
3. Identificación de medidas reactivas frente al acoso y el resto de conductas prohibidas y en su caso, el régimen disciplinario.

2.1. LA TUTELA PREVENTIVA FRENTE AL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO, DELITOS Y CONDUCTAS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL Y OTRAS CONDUCTAS DISCRIMINATORIAS.

2.1.1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS: TOLERANCIA CERO ANTE CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO, OTRAS FORMAS DE ACOSO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL

LA EMPRESA formaliza la siguiente declaración de principios, en el sentido de subrayar cómo deben ser las relaciones entre el personal de empresa y las conductas que no resultan tolerables en la organización.

LA EMPRESA, al implantar este procedimiento, asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de acoso laboral, sexual o acoso por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual en su organización.

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. Así mismo, 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 el ámbito de LA EMPRESA no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de acoso laboral, acoso sexual o por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones y otras conductas contra la libertad sexual de las personas y contra su integridad moral. La empresa sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente y/o tolere. Todo el personal de la empresa tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todos cuantos conformamos LA EMPRESA, así como de aquellas personas que presten servicios en ella o se relacionen con la misma, en especial, se abstendrán de llevar a cabo comportamientos que resulten contrarios a la dignidad, libertad sexual, integridad física, psíquica y moral, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.

No obstante lo anterior, de entender que está siendo acosada laboralmente o de tener conocimiento de una situación de acoso sexual o por razón de sexo, u otras conductas contra la libertad sexual de cualquier trabajador o trabajadora dispondrá de la posibilidad de, mediante queja o denuncia, activar este protocolo como procedimiento interno, confidencial y rápido en aras a su erradicación y reparación de efectos, sin perjuicio de poder ejercer otras acciones legales que puedan corresponder.

Cualquier persona que desempeñe su trabajo en LA EMPRESA, dentro del ámbito subjetivo enunciado más arriba, tiene la obligación de poner en conocimiento de la persona designada como instructora a través de los canales que se señalan más adelante, los casos de posible acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso discriminatorio o acoso laboral u otras conductas que atenten contra la libertad sexual que conozca. La persona designada como instructora debe prestar atención y tramitar, en su caso, las quejas que reciba.

Todas las personas implicadas en el procedimiento han de buscar de buena fe el esclarecimiento de los hechos denunciados.

Instruido el correspondiente expediente informativo, de confirmarse la concurrencia de la conducta prohibida, LA EMPRESA sancionará a quien corresponda, comprometiéndose a usar todo su poder de dirección y sancionador para garantizar un entorno de trabajo libre de violencia, de conductas discriminatorias laborales, sexistas y por razón de sexo y adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo.

Debe garantizarse la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el procedimiento, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Se garantizará el tratamiento reservado de la información relativa a las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso en todas sus formas y otras conductas contra la libertad sexual.

Asimismo, se garantizará la indemnidad frente a represalias, por cuanto, estará prohibido cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación por acoso sexual o por razón de sexo, o la de otra persona.

2.1.2. CONCEPTO Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, ACOSO DISCRIMINATORIO Y OTROS DELITOS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL. ESPECIAL REFERENCIA AL CIBERACOSO.

2.1.2.1. DEFINICIÓN Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO LABORAL

DEFINICIÓN DE ACOSO LABORAL

Constituye acoso laboral en la empresa la reiteración de conductas, prácticas o comportamientos, realizados individualmente o en grupo, que atentan contra la dignidad de uno o varios profesionales, creando un entorno estresante, intimidatorio, humillante u ofensivo, y cuya finalidad es que estos acaben abandonando su puesto de trabajo, el menoscabo o la lesión de la personalidad, la dignidad o la estabilidad psicológica de la víctima o víctimas.

Cuando se utiliza la expresión acoso laboral, se suele hacer referencia a lo que en términos algo más concretos se conoce como **“acoso moral o psicológico en el trabajo” -en su terminología inglesa, “mobbing”-**

Los elementos objetivos que configuran las conductas de acoso moral son:

- Sistemática

- Reiteración
- Frecuencia

Los elementos subjetivos inherentes a las conductas de acoso moral son:

- Intencionalidad
- Persecución de un fin

El acoso moral puede ser de diversos tipos:

- Acoso moral descendente: la persona acosadora ocupa un cargo superior al de la víctima.
- Acoso moral horizontal: se produce entre personas del mismo nivel jerárquico.
- Acoso moral ascendente: la persona acosadora ocupa un nivel jerárquico inferior al de la víctima.

A los efectos del presente protocolo se considera acoso psicológico o moral en el contexto profesional, la exposición a conductas de violencia psicológica intensa, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o más personas, por parte de quienes actúan desde una posición de poder –no necesariamente jerárquica sino en términos psicológicos-, con el propósito o el efecto de crear un entorno hostil o humillante que perturbe la vida profesional de la víctima. Esta conducta es tanto un atentado a la dignidad de la persona, como un riesgo para su salud.

Ataques con medidas organizativas

A título de ejemplo, sin ánimo exhaustivo, algunas conductas de esta clase serían las siguientes:

- Obligar a alguien a ejecutar tareas en contra de su conciencia.
- Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
- Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
- No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes.
- Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo, o facilitar datos erróneos.
- Asignar trabajos muy superiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
- Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
- Manipular las herramientas de trabajo.
- Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, etc.
- Amenazas o presiones a las personas que apoyan al acosado.
- Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes...de la persona.

- Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

Ataques para reducir las posibilidades de comunicación

A título de ejemplo, entre otras conductas:

- Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros (aislamiento).
- Ignorar la presencia de la persona.
- No dirigir la palabra a la persona.
- Restringir a los compañeros la posibilidad de hablar con la persona.
- No permitir que la persona se exprese.
- Evitar todo contacto visual.
- 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

A título de ejemplo, entre otras:

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

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

Sin ánimo exhaustivo:

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

2.1.2.2. DEFINICIÓN Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL

DEFINICIÓN 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:

- Peticiones, proposiciones o insinuaciones de favores sexuales, incluyendo todas aquellas insinuaciones o actitudes que asocian la mejora de las condiciones de trabajo o la estabilidad en el empleo del trabajador o trabajadora, a la aprobación o denegación de estos favores;
- Abusos verbales;
- Flirteos ofensivos;
- Observaciones sugerentes y desagradables;
- Comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos;
- Llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados, con contenido o de carácter sexual.
- Preguntas obscenas.
- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas (citas), aunque la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas o inoportunas.
- Formas denigrantes u obscenas de dirigirse a la víctima.
- Difusión de rumores sobre la vida sexual de la víctima.
- Bromas sexuales ofensivas, chistes o comentarios sobre la apariencia sexual.

Conductas no verbales:

- Exhibición de fotos o imágenes sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos obscenos, silbidos, etc.
- Fotografías y grabaciones del cuerpo, no consentidas y con connotación sexual.
- Espiar en lugares reservados como vestuarios o baños.
- 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, caricias, agarrones, azotes, palmadas, pellizcos, manoseos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo e innecesario.
- Persecución y arrinconamiento.
- Buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.

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. Pueden ser realizados por cualquier miembro de la empresa, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo. Puede incluir comentarios ofensivos, bromas sexuales de mal gusto, alusiones a la vida íntima.

2.1.2.3. DEFINICIÓN Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

DEFINICIÓN 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) Que no se trate de un hecho aislado.
- e) El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujeres o por circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar a ellas (embarazo, maternidad, lactancia natural); o que tienen que ver con las funciones reproductivas y de cuidados que a consecuencia de la discriminación social se les presumen inherentes a ellas. En este sentido, el acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, por ejemplo, un trabajador hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o dependientes.

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.

Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

Como ejemplos de conductas de acoso por razón de sexo tenemos:

- El trato desfavorable a las mujeres con motivo de su embarazo y maternidad.
- El trato desfavorable a las mujeres por el mero hecho de serlo.
- El trato desigual basado en la transexualidad.
- Cualquier trato desfavorable o adverso debido al sexo de la persona afectada.

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

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.
11. Comentarios despectivos acerca de las mujeres y, en general, comentarios sexistas sobre mujeres u hombres basados en prejuicios de género.

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. Demérito de la valía profesional por el hecho de la maternidad.
5. Conductas hostiles hacia cualquier persona que ejercite su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y profesional.
6. Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

2.1.2.4. DEFINICIONES Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE OTROS TIPOS DE ACOSO DISCRIMINATORIO

Se entiende como acoso discriminatorio toda conducta relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad, la orientación sexual o la identidad de género de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo.

De manera meramente ejemplificativa, y sin ánimo excluyente ni limitativo, se considerarán comportamientos constitutivos de acoso discriminatorio los comentarios o comportamientos:

1. Racistas y xenófobos.
2. Contrarios a la libertad religiosa o a la no profesión de religión o credo.
3. Degradantes de la valía personal o profesional de las personas con discapacidad.
4. Peyorativos por razón de edad o aspecto físico.
5. Homófobos o relacionados con la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género y las características sexuales.
6. Los comportamientos de segregación o aislamiento de las personas discriminadas.
7. Clasistas o que denoten aporofobia.

ACOSO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL

Se considera acoso por razón de orientación sexual cualquier comportamiento realizado contra una persona por su orientación sexual que pueda considerarse ofensivo, humillante, violento, intimidatorio, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno discriminatorio.

A tales efectos, se considera orientación sexual a la capacidad, independientemente del sexo biológico y de la identidad de género, de una persona, para sentirse atraída emocional, sexual y afectivamente por personas del mismo o distinto género.

ACOSO POR RAZÓN DE IDENTIDAD Y EXPRESIÓN DE GÉNERO

El acoso por razón de identidad y expresión de género se refiere a cualquier comportamiento o conducta que por razones de expresión o identidad de género se realice con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, ofensivo o segregado.

En este sentido, se entiende por identidad de género la vivencia interna e individual del género tal y como cada persona la experimenta, la cual podría corresponder o no, con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo y otras expresiones de género como el habla, la vestimenta o los modales. Por otro lado, se entiende por expresión de género la forma en la que expresamos nuestro

género: a través de la vestimenta, el comportamiento, los intereses y las afinidades.

2.1.2.5. ESPECIAL MENCIÓN A LOS DELITOS Y OTRAS CONDUCTAS PROHIBIDAS COMETIDAS EN EL ÁMBITO DIGITAL Y TECNOLÓGICO. CIBERACOSO O ACOSO DIGITAL.

La ciberdelincuencia se ha convertido actualmente, y de un modo escandaloso, en un fenómeno global y multidisciplinar. La sensación de distancia segura, el anonimato y la creencia de que lo que pasa en línea se queda en la red, son factores que han contribuido a la propagación de estas conductas.

Entre las formas de cibercriminalidad sexual más frecuentes están:

- *Ciberacoso sexual (cyberstalking)*: consistente en una forma de violencia en la que el agresor, emplea técnicas agresivas, coercitivas, intimidatorias y chantajistas para conseguir su propósito de carácter sexual (imágenes íntimas o alguna actividad de carácter sexual).
- *Ciberabuso sexual*: que se da cuando las técnicas empleadas son amistosas, de acercamiento seductor y establecen un vínculo emocional entre víctima y agresor.
- *Grooming*: es la estrategia de seducción por parte de una persona adulta para preparar a una víctima menor y luego hacerle una solicitud de carácter sexual. Normalmente los "groomers" se hacen pasar por menores de edad para ganarse la confianza de sus víctimas.
- *Solliciting*: Son las solicitudes online de actos o de imágenes de contenido sexual a adolescentes o niños por parte de adultos.
- *Sextorsión o extorsión sexual*: Implica la amenaza de revelar información íntima sobre la víctima a no ser que esta pague al extorsionista o acceda a realizar algún acto de carácter sexual o solicitar más material comprometedor. Puede incluir mensajes de texto sexuales (práctica también conocida como sexting), fotos o vídeos íntimos, etc. La difusión en la red de imágenes, vídeos y secretos de la vida íntima de la víctima suele cronificar el proceso de victimización y dificultar considerablemente su recuperación.
- *Porno de la venganza*: Consiste en la difusión, sin el conocimiento de la persona que aparece representada y, por lo tanto, no consentida por la misma, de imágenes privadas, generalmente con contenido sexual explícito o sugerente y que fueron tomadas dentro de un ámbito privado. Normalmente se trata de un medio para humillar a una persona con la que se ha tenido una relación.

DEFINICIÓN Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE CIBERACOSO O ACOSO DIGITAL.

Acoso laboral, sexual, por razón de sexo, por razón de orientación sexual o por razón de identidad y expresión de género cuando estas se realicen a través de medios digitales mediante la grabación, difusión o publicación de mensajes o imágenes que afecten a la intimidad o libertad de la víctima en el ámbito laboral.

El espíritu del presente protocolo también es el de evitar y combatir estos comportamientos que se produzcan en el ámbito digital, especialmente a través del uso de datos personales en conductas constitutivas de acosos (ciberacoso o acoso digital).

La realización de estas conductas supone un ilícito. El Estatuto de los trabajadores considera como incumplimientos contractuales las ofensas verbales o físicas y el acoso en sus distintas vertientes. Igualmente debe tenerse en cuenta que estas conductas pueden suponer también la comisión de un delito. Se trata conductas constitutivas de acoso (en cualquiera de sus vertientes), realizadas a través de un tratamiento ilícito de datos personales.

Todo el personal vinculado a la organización debe conocer que existen conductas inadecuadas en el empleo de nuevas tecnologías que pueden entrañar riesgos para la privacidad así como conductas que pueden dar lugar a una situación de acoso laboral o acoso sexual o por razón de sexo:

Así, a continuación se enumeran a modo de ejemplo, aunque ya se han mencionado antes algunas, aquellas conductas constitutivas de acoso a través de un tratamiento ilícito de datos personales:

1. 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.
2. La difusión de imágenes o videos de contenido sexual entre los trabajadores, ya se trate del envío por quien las haya recibido de forma legítima – el llamado ‘porno vengativo’-, o de la mera difusión en redes sociales o de comunicación (Telegram, WhatsApp) de imágenes o videos de terceras personas.
3. La publicación o difusión de mensajes o contenido audiovisual (imágenes, memes, etc.) que tenga por objeto menoscabar la dignidad de un trabajador y crear un entorno humillante u hostil, especialmente -pero no solo- cuando estos supongan insinuaciones relativas a la vida sexual del trabajador.
4. 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).
5. El envío de mensajes o insinuaciones ofensivas de carácter sexual realizadas por redes de mensajería instantánea o redes sociales.
 6. La difusión de insultos o de rumores falsos empleando redes de mensajería instantánea o redes sociales.

2.1.2.6. OTRAS CONDUCTAS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL DE LAS PERSONAS

La Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual ha modificado el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, ampliando los delitos y conductas que las empresas y otras organizaciones han de prevenir a través de la promoción de condiciones de trabajo y otras medidas.

Así el art 48 LO 3/2007 contempla las medidas específicas para prevenir la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, estableciendo:

“ Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital”.

De esta manera, la expresión “delitos y otras conductas contra la libertad sexual” viene a incluir todas las conductas tipificadas en el Título VIII del Código Penal (artículos 178 a 194 bis CP).

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define la violencia sexual como “todo acto sexual, la tentativa de consumar un acto sexual, los comentarios o insinuaciones sexuales no deseados, o las acciones para comercializar o utilizar de cualquier otra manera la sexualidad de una persona mediante coacción por otra persona, independientemente de la relación de esta con la víctima, en cualquier ámbito, incluidos el hogar y el puesto de trabajo”.

También quedan comprendidos en este ámbito las violencias sexuales cometidas en el ámbito digital (difusión de actos de violencia sexual a través de medios tecnológicos, pornografía no consentida y extorsión sexual). Asimismo, abarca la mutilación genital femenina, el matrimonio forzado, el acoso con connotación sexual y la trata con fines de explotación sexual. Por último, se incluye el feminicidio sexual como la

violación más grave de los derechos humanos vinculada a las violencias sexuales.

AGRESIONES SEXUALES

El artículo 178 CP castiga, como responsable de agresión sexual, el que realice cualquier acto que atente contra la libertad sexual de otra persona sin su consentimiento. Sólo se entenderá que hay consentimiento cuando se haya manifestado libremente mediante actos que, en atención a las circunstancias del caso, expresen de manera clara la voluntad de la persona.

Se consideran en todo caso agresión sexual los actos de contenido sexual que se realicen empleando violencia, intimidación o abuso de una situación de superioridad o de vulnerabilidad de la víctima, así como los que se ejecuten sobre personas que se hallen privadas de sentido o de cuya situación mental se abusare y los que se realicen cuando la víctima tenga anulada por cualquier causa su voluntad.

Esta puede incluir conductas como abusos verbales, exhibicionismo, masturbarse delante de la víctima, manoseos, tocamientos, besos con contenido sexual no consentidos, obligar, presionar o exigir a la víctima que se desnude o vista de manera provocativa, práctica de voyeurismo (espíar a una persona para obtener gratificación sexual), etc.

VIOLACIÓN

El artículo 179 CP castiga la violación como un subtipo agravado de la agresión sexual al disponer que cuando la agresión sexual consista en acceso carnal por vía vaginal, anal o bucal, o introducción de miembros corporales u objetos por alguna de las dos primeras vías, el responsable será castigado como reo de violación.

El artículo 180 CP contempla una serie de circunstancias agravantes específicas para los dos delitos anteriores (agresión sexual y violación).

DE LAS AGRESIONES SEXUALES A MENORES DE DIECISÉIS AÑOS

El Capítulo II del Título VIII del Código Penal castiga las siguientes conductas:

- (Art. 181CP) El que realizare actos de carácter sexual con un menor de dieciséis años (incluidos los que realice el menor con un tercero o sobre sí mismo a instancia del autor).
- (Art. 182 CP) El que, con fines sexuales, haga presenciar a un menor de dieciséis años actos de carácter sexual, aunque el autor no participe en ellos.
- (Art. 183 CP) El que a través de internet, del teléfono o de cualquier otra tecnología de la información y la comunicación contacte con un menor de dieciséis años y proponga concertar un encuentro con el mismo a fin

de cometer cualquiera de los delitos descritos en los artículos 181 y 189, siempre que tal propuesta se acompañe de actos materiales encaminados al acercamiento.

El que, a través de internet, del teléfono o de cualquier otra tecnología de la información y la comunicación contacte con un menor de dieciséis años y realice actos dirigidos a embaucarle para que le facilite material pornográfico o le muestre imágenes pornográficas en las que se represente o aparezca un menor.

DE LOS DELITOS DE EXHIBICIONISMO Y PROVOCACIÓN SEXUAL

- (Art. 185 CP) Castiga Al que ejecutare o hiciere ejecutar a otra persona actos de exhibición obscena ante menores de edad o personas con discapacidad necesitadas de especial protección.
- (Art. 186 CP) Castiga al que, por cualquier medio directo, vendiere, difundiere o exhibiere material pornográfico entre menores de edad o personas con discapacidad necesitadas de especial protección

DE LOS DELITOS RELATIVOS A LA PROSTITUCIÓN Y A LA EXPLOTACIÓN SEXUAL Y CORRUPCIÓN DE MENORES

- (Art. 187 CP) Castiga al que, empleando violencia, intimidación o engaño, o abusando de una situación de superioridad o de necesidad o vulnerabilidad de la víctima, determine a una persona mayor de edad a ejercer o a mantenerse en la prostitución y a quien se lucre explotando la prostitución de otra persona, aun con el consentimiento de la misma.
- (Art. 188 CP) Castiga al que induzca, promueva, favorezca o facilite la prostitución de un menor de edad o una persona con discapacidad necesitada de especial protección, o se lucre con ello, o explote de algún otro modo a un menor o a una persona con discapacidad para estos fines y a quien solicite, acepte u obtenga, a cambio de una remuneración o promesa, una relación sexual con una persona menor de edad o una persona con discapacidad necesitada de especial protección.
- (Art. 189 CP) Castiga al que capture o utilice a menores de edad o a personas con discapacidad necesitadas de especial protección con fines o en espectáculos exhibicionistas o pornográficos, tanto públicos como privados, o para elaborar cualquier clase de material pornográfico, cualquiera que sea su soporte, o financiare cualquiera de estas actividades o se lucre con ellas.

Quien produjere, vendiere, distribuyere, exhibiere, ofreciere o facilitare la producción, venta, difusión o exhibición por cualquier medio de pornografía infantil o en cuya elaboración hayan sido utilizadas personas con discapacidad necesitadas de especial protección, o lo poseyere para estos fines, aunque el material tuviere su origen en el extranjero o fuere desconocido.

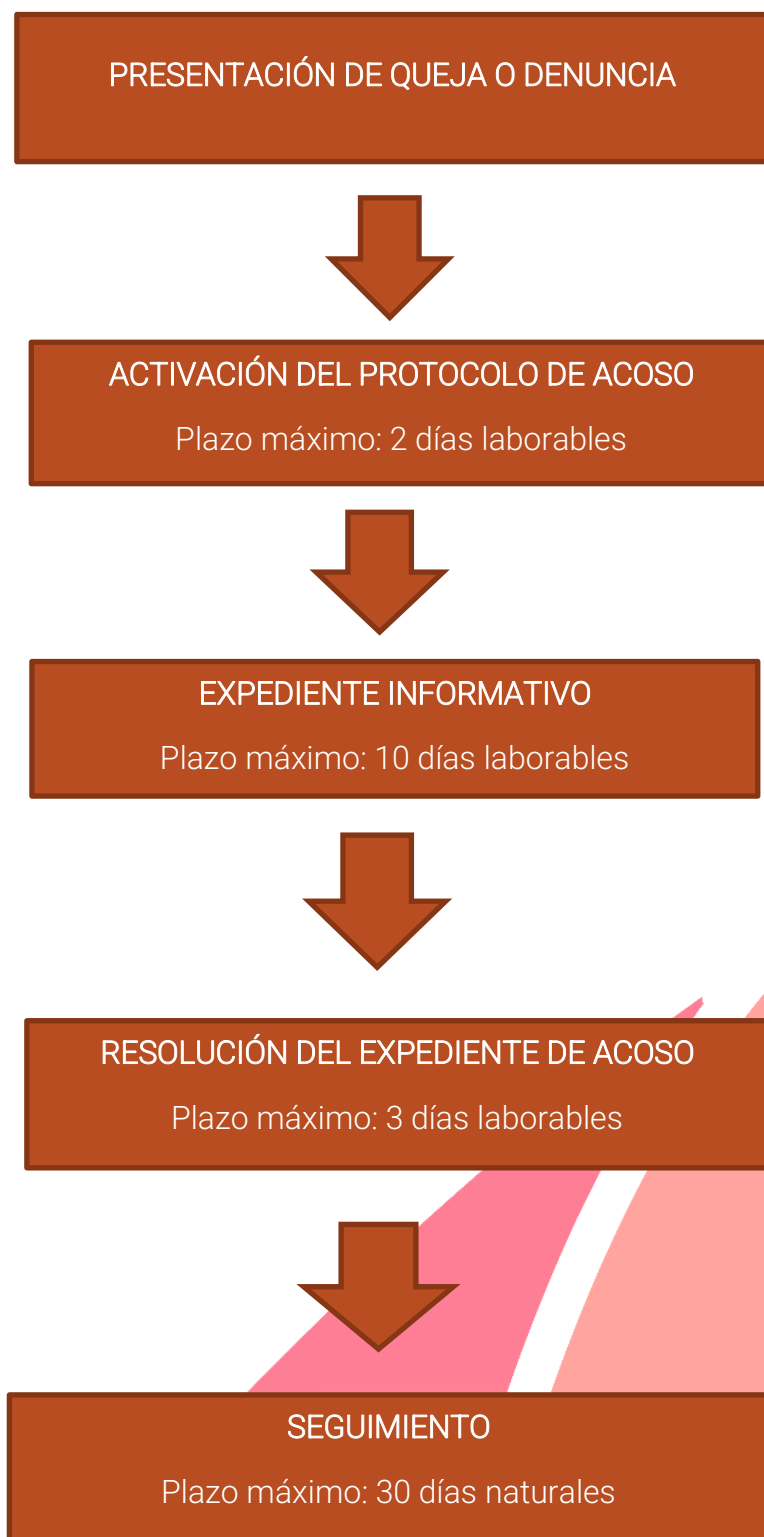
El que asistiere a sabiendas a espectáculos exhibicionistas o pornográficos en los que participen menores de edad o personas con discapacidad necesitadas de especial protección.

El que para su propio uso adquiera o posea pornografía infantil o en cuya elaboración se hubieran utilizado personas con discapacidad necesitadas de especial protección y a quien acceda a sabiendas a pornografía infantil o en cuya elaboración se hubieran utilizado personas con discapacidad necesitadas de especial protección, por medio de las tecnologías de la información y la comunicación.

El que tuviere bajo su potestad, tutela, guarda o acogimiento a un menor de edad o una persona con discapacidad necesitada de especial protección y que, con conocimiento de su estado de prostitución o corrupción, no haga lo posible para impedir su continuación en tal estado, o no acuda a la autoridad competente para el mismo fin si carece de medios para la custodia del menor o persona con discapacidad necesitada de especial protección.

2.2. EL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

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



El procedimiento a seguir será el siguiente:

2.2.1. PRESENTACIÓN DE LA QUEJA, ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO Y TRAMITACIÓN DEL EXPEDIENTE ADMINISTRATIVO

1. La empresa designa a ALMA MONTÓN MORENO Y CRISTINA GARCÍA ROMERO, ambas de Recursos Humanos, como personas instructoras para que tramiten cualquier queja o denuncia que se reciba en materia de acoso laboral, acoso discriminatorio, acoso sexual y/o por razón de sexo y otros delitos contra la libertad sexual en el trabajo, la investigue y realice su seguimiento. En caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal, actuará de suplente ROCÍO RUBIO QUIRALTE, del departamento de Administración. A los efectos oportunos se informará a todas las personas que prestan servicios en la organización de esa designación y se expresará de manera clara y concisa cómo se le pueden hacer llegar esas quejas o denuncias.
2. Las denuncias no podrán ser anónimas y las podrá presentar la persona que se sienta acosada, agredida o quien tenga conocimiento de esta situación.
3. En el caso de que la denuncia no la presente directamente la persona afectada, se pondrá en conocimiento de ésta para que preste su consentimiento. Al efecto, se adjunta como **ANEXO I** al presente protocolo el modelo de **“Consentimiento informado de participación en la fase de investigación del procedimiento abierto por la activación del protocolo contra acoso laboral, acoso sexual y/o por razón de sexo, así como otras conductas contra la libertad sexual”**.
4. El buzón de correo electrónico en el que se pueden presentar las quejas o denuncias de las conductas prohibidas es rrhh@santostransportes.es . Solo las personas designadas para tramitar el protocolo tendrá acceso a los correos que a esos efectos se remitan.
5. Las denuncias o quejas igualmente se podrán presentar en papel y en un sobre cerrado. A esos efectos el **buzón de correo** en el que se puedan depositar esas denuncias o quejas estará ubicado en **Administración**
6. Se deberá garantizar la confidencialidad cualquiera que sea la forma en que se tramiten las denuncias. Recibida una denuncia, la persona encargada de tramitarla dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.
7. Una vez recibida, en el **plazo máximo de 2 días laborables**, se activará el procedimiento para su tramitación. Cualquier queja, denuncia o reclamación que se plantee tendrá presunción de veracidad.
8. La personas instructoras de la queja o denuncia de acoso ALMA MONTÓN MORENO Y CRISTINA GARCÍA ROMERO (o la suplente) realizarán una investigación rápida y confidencial en el término de **10 días laborables**, en la que oirán a las personas afectadas y testigos que se propongan y requerirán cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y

documentación reservada, en especial, respetando el principio de minimización de datos. Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible.

En todo caso, se garantizará la **imparcialidad** de su actuación, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberá abstenerse de actuar y deberá comunicarlo a la empresa para que la sustituya. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona.

Durante la tramitación del expediente se dará primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, sea o no representantes legal y/o sindical de las personas trabajadoras, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tenga acceso.

9. El procedimiento debe ser lo más ágil y eficaz posible y proteger en todo caso la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas, así como el derecho de contradicción de la persona denunciada. A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto a la persona denunciante, a la víctima, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como a la persona denunciada, cuya culpabilidad no se presumirá. Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de confidencialidad y de guardar sigilo al respecto de toda la información a la que tengan acceso.
10. Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la persona instructora, la dirección de la empresa 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 de LA EMPRESA separará a la presunta persona acosadora de la víctima.

En los supuestos excepcionales y urgentes en que la conducta constitutiva de acoso se trate de la difusión de imágenes o videos que atenten gravemente contra la privacidad de la persona afectada, LA EMPRESA, previamente a la aplicación del procedimiento recogido en este Protocolo, tomará de forma urgente las medidas cautelares oportunas para paralizar la difusión de tales archivos, de oficio en el caso que los hechos sean constitutivos de un delito de violencia de género o a solicitud de la persona afectada en los demás supuestos.

Para ello, la Agencia Española de Protección de Datos ha creado el Canal Prioritario <https://www.aepd.es/es/canalprioritario>. En dicho canal, cualquier persona que tenga conocimiento de la publicación de fotografías, vídeos o audios de contenido sexual o violento en Internet sin el consentimiento de las personas afectadas, puede solicitar su retirada.

11. Finalizada la investigación, la/s persona/s que ha tramitado el expediente elaborará un informe en el que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso laboral, sexual o de acoso por razón de sexo.

Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso o de las demás conductas prohibidas, en las conclusiones del informe, la/s persona/s instructora/s 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 o de las demás conductas prohibidas, harán constar en el informe que de la prueba expresamente practicada no cabe apreciar la concurrencia de acoso laboral, sexual o por razón de sexo o de la conducta prohibida que se trate.

Si, aun no existiendo acoso, encuentran alguna actuación inadecuada o una situación de conflicto, que de continuar repitiéndose en el tiempo podría terminar derivando en acoso, lo comunicarán igualmente a la dirección de la empresa, sugiriendo la adopción de cuantas medidas al respecto resulten pertinentes para poner fin a esta situación.

Si de la valoración inicial se deduce que la denuncia se ha presentado de mala fe, o que los datos o testimonios son falsos, la/s personas instructoras del expediente propondrán a la Dirección de la empresa la incoación del correspondiente expediente disciplinario a las personas responsables de dichos comportamientos.

12. Ninguna de las actuaciones impedirá que las personas implicadas puedan solicitar cuantas actuaciones judiciales, administrativas o de cualquier tipo les resulten adecuadas.

2.2.2. LA RESOLUCIÓN DEL EXPEDIENTE DE ACOSO

La dirección de LA EMPRESA una vez recibidas las conclusiones de la/s personas instructoras, adoptará las decisiones que considere oportunas en el **plazo de 3 días laborables**, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a las personas instructoras.

Así mismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también a la persona responsable de prevención de riesgos laborales. En esta comunicación, 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.

A la vista del informe de conclusiones elaborado por las personas instructoras, la dirección de LA EMPRESA procederá, según corresponda, a:

- a)** archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.
- b)** adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por las personas instructoras del procedimiento de acoso y teniendo en cuenta lo dispuesto en el convenio colectivo de aplicación o la legislación que pueda resultar de aplicación y en proporción a la gravedad del caso.

A modo ejemplificativo pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar la empresa en este sentido, las siguientes:

- i.* 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.
- ii.* 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 E.T.

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

1. el traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación
2. la suspensión de empleo y sueldo
3. la limitación temporal para ascender
4. el despido disciplinario

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

La dirección de LA EMPRESA 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 víctima.
- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Formación o reciclaje para la actualización profesional de víctima 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 laboral, acoso sexual y acoso por razón de sexo, acoso discriminatorio y otras conductas o delitos contra la libertad sexual, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.

2.2.3. SEGUIMIENTO

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a **treinta días naturales**, las personas encargadas de tramitar e investigar la queja, ALMA MONTÓN MORENO Y CRISTINA GARCÍA ROMERO (o la persona suplente) vendrán obligadas a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas. Del resultado de este seguimiento se realizará el oportuno informe que recogerá la propuesta de 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, en su caso. Este informe se remitirá a la dirección de la empresa con el fin de que adopte las medidas necesarias, así como a la representación legal de las personas trabajadoras si la hubiera y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

2.2.4. GARANTÍAS DE ACTUACIÓN. ESPECIAL MENCIÓN A LA PROTECCIÓN DE LA PRIVACIDAD DE LAS VÍCTIMAS DE ACOSO EN EL TRABAJO.

Aunque se han ido mencionando en el desarrollo del presente protocolo, se recogen a continuación las garantías que deben observarse en la aplicación del protocolo:

- ✓ Respeto y Confidencialidad: es necesario proceder con la discreción necesaria para proteger la intimidad y dignidad de las personas afectadas. Las personas que intervengan en el procedimiento tienen la obligación de guardar una estricta confidencialidad y sigilo en todo momento.
- ✓ Aplicación de plazos: a investigación y resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas en el menor tiempo posible, con rigor y rapidez, evitando dilaciones innecesarias.
- ✓ Protección de las víctimas y restitución de sus condiciones laborales, si resultan afectadas en el proceso.
- ✓ Protección de la salud: adopción de medidas pertinentes para garantizar la salud de todas las personas afectadas.
- ✓ Prohibición de represalias: se prohíben expresamente las represalias contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o participen en una investigación sobre acoso, siempre que se haya actuado de buena fe.
- ✓ Imparcialidad: el procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todas las personas que intervengan en el procedimiento actuarán para el esclarecimiento de los hechos denunciados.
- ✓ Igualdad de trato: Ausencia de toda diferencia de tratamiento a todas las personas que intervengan en el procedimiento, cualquiera que sea su condición o circunstancia personal o social.
- ✓ Investigación 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. Igualmente se considera reprobable y merecedora de reproche toda imputación, acusación o denuncia falsa en relación a estos comportamientos, adoptándose las medidas que sean necesarias.
- ✓ Respeto al principio de presunción de inocencia.
- ✓ Todas las comunicaciones se realizarán respetando los principios establecidos en la normativa sobre protección de datos personales, en especial, el principio de confidencialidad y de minimización de datos.

Asimismo, con el fin de proteger la **privacidad de las víctimas** de acoso en el trabajo, se ha de tener en cuenta que los datos personales relativos a las víctimas de acoso en el trabajo tienen, con carácter general, la consideración de categorías especiales de datos personales y, en todo caso, son datos sensibles que exigen una protección reforzada.

Así pues, el tratamiento de datos personales en supuestos de acoso debe tener en cuenta las siguientes previsiones que enumera la Agencia Española de Protección de Datos:

- *La puesta en marcha de procedimientos sancionadores en la empresa frente al acosador no requiere del consentimiento de la persona acosada. La base jurídica es el cumplimiento de una obligación legal (art. 6.1.c) del RGPD).*
- *En la investigación sobre lo sucedido a la persona acosada sólo se podrá solicitar información pertinente para el esclarecimiento de los hechos.*
- *Los datos de la víctima obtenidos durante la investigación no se podrán utilizar para una finalidad distinta a la del procedimiento sancionador, sin perjuicio de las restantes obligaciones legales que incumben a la empresa (como la obligación de poner los hechos en conocimiento de la Justicia en caso de tratarse de un delito público).*

Si la conducta fuera constitutiva de delito público, toda persona que la presenciare está obligada a ponerlo en conocimiento de la Justicia. Asimismo, cuando otros delitos, incluidos los leves, se cometan en el ámbito de la violencia de género y doméstica deberán ponerse igualmente en conocimiento de la Justicia.

- *La empresa debe garantizar la confidencialidad. La identidad de la víctima sólo será revelada ante las personas con interés en el procedimiento, no siendo admisible una publicidad masiva o indiscriminada sin consentimiento de la víctima, ni tampoco el acceso a los datos de personas no legitimadas.*
- *Deberá asignarse un código identificativo tanto a la persona supuestamente acosada como a la supuestamente acosadora, con objeto de preservar la identidad de estas.*
- *La víctima debe prestar su consentimiento para declarar o testificar en los procedimientos sancionadores frente al acosador.*
- *Una vez concluido el procedimiento sancionador, los datos deben ser bloqueados durante el período de prescripción de la sanción, o en tanto puedan ser utilizados en un procedimiento judicial.*
- *La identidad de la víctima de acoso no deberá constar en ningún documento que se utilice con finalidad distinta a la sanción a la persona acosadora.*
- *Como garantía del principio de confidencialidad, tampoco debería figurar el acoso como razón para la adopción de medidas correctoras en el puesto de trabajo.*
- *Los representantes de las personas trabajadoras únicamente podrán conocer la identidad de la víctima de acoso si es imprescindible para el ejercicio de sus labores de representación.*
- *La empresa debe informar a la persona acosada y a la supuestamente acosadora sobre el tratamiento de datos y sobre el ejercicio de los derechos de acceso, rectificación, oposición y supresión. No obstante, el derecho de supresión no puede ser ejercitado si la empresa decide sancionar al acosador, pues en tal caso la base jurídica del tratamiento no es el consentimiento, sino el*

cumplimiento de una obligación legal y la ejecución del contrato de trabajo, en el que se incluye el ejercicio de la potestad sancionadora.

- *Cuando la persona acosada ha recibido asistencia sanitaria derivada de esa situación por parte de los servicios médicos de la empresa, los datos médicos constituyen datos personales de categoría especial que sólo pueden ser objeto de tratamiento con una finalidad vinculada al acoso.*

2.3. MEDIDAS REACTIVAS FRENTE AL ACOSO Y EL RESTO DE CONDUCTAS PROHIBIDAS. EL RÉGIMEN SANCIONADOR.

La realización de conductas constitutivas de acoso laboral, acoso sexual o acoso por razón de sexo, acoso discriminatorio y otras conductas contra la libertad sexual anteriormente descritas podrá dar lugar a la exigencia de los siguientes tipos de responsabilidades, según la entidad y circunstancias de cada caso:

- a. Responsabilidad disciplinaria (laboral/administrativa)
- b. Responsabilidad penal
- c. Responsabilidad civil, derivada de daños materiales o daños morales.
- d. Responsabilidad en materia de protección de datos.

Respecto a la responsabilidad laboral, el acoso en el ámbito laboral se considera como falta muy grave y se deberán adoptar las medidas disciplinarias que estén tipificadas tanto contra la persona acosadora, como contra quien presente falsas denuncias.

Respecto a la responsabilidad penal hay que destacar lo siguiente:

El artículo 190 del Código Penal establece que “para proceder por los delitos de agresiones sexuales y acoso sexual será precisa denuncia de la persona agraviada, de su representante legal o querrela del Ministerio Fiscal, que actuará ponderando los legítimos intereses en presencia. Cuando la víctima sea menor de edad, persona con discapacidad necesitada de especial protección o una persona desvalida, bastará la denuncia del Ministerio Fiscal”.

Por otro lado, hay que señalar que el artículo 450 del Código Penal se ocupa de la omisión de los deberes de impedir delitos o de promover su persecución, al castigar al que, pudiendo hacerlo con su intervención inmediata y sin riesgo

propio o ajeno, no impidiere la comisión de un delito que afecte a las personas en su vida, integridad o salud, libertad o libertad sexual y quien, pudiendo hacerlo, no acuda a la autoridad o a sus agentes para que impidan un delito de los mencionados y de cuya próxima o actual comisión tenga noticia.

Frente a las conductas descritas en el apartado 2.1.2. de este protocolo se adoptarán medidas disciplinarias que correspondan de acuerdo con lo previsto en el convenio colectivo de transporte de mercancías por carretera de la provincia de Guadalajara y la legislación que resulte de aplicación.

Así, el artículo 41 del mencionado convenio colectivo se remite a lo dispuesto en el Acuerdo General para las Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera o norma que lo sustituya, y demás leyes vigentes.

El artículo 44 de este Acuerdo General contempla como faltas muy graves, entre otras, las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos; el acoso sexual o el acoso por razón de sexo, desarrollados en el ámbito laboral y que atenten gravemente contra la dignidad del trabajador o trabajadora objeto de la misma y el acoso laboral (mobbing) que atente gravemente y de forma continuada contra la dignidad del trabajador afectado.

Finalmente el artículo 47 del mismo Acuerdo General contempla como sanciones para las faltas muy graves la suspensión de empleo y sueldo de 16 a 45 días, inhabilitación definitiva para el ascenso o despido.

La prohibición de estas conductas se entenderá sin perjuicio de lo establecido en los correspondientes artículos de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, que contempla los delitos mencionados, siendo la competencia para su apreciación, así como para el establecimiento de las penas correspondientes, de los órganos judiciales que resulten competentes de acuerdo con lo previsto por la Ley de Enjuiciamiento Criminal.

De las situaciones de acoso derivadas del tratamiento ilícito de datos personales (como puede ser el acoso digital o ciberacoso), además de conllevar responsabilidades en el ámbito laboral, penal y civil, conllevan responsabilidad en materia de protección de datos ya que la difusión de datos de una persona física (en contenidos tales como imágenes, audios o vídeos que permitan identificarla) publicados en diferentes servicios de internet sin consentimiento, se considera una infracción de la normativa de protección de datos personales. La AEPD es competente para sancionar estas conductas.

3. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor a partir de su comunicación a la plantilla de la empresa a través de un **comunicado interno** y manteniéndose vigente hasta el transcurso de un plazo de **4 años** desde su comunicación.

No obstante, será necesario llevar a cabo una revisión y adecuación del protocolo, en los siguientes casos:

- En cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de reorientar el cumplimiento de sus objetivos de prevención y actuación frente al acoso laboral, acoso discriminatorio, acoso sexual y acoso por razón de sexo y otros delitos contra la libertad sexual.
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legal y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa y ante cualquier incidencia que modifica de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización.
- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación por razón de sexo o sexual o determine la falta de adecuación del protocolo a los requisitos legales o reglamentarios.

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. También tiene la posibilidad, para el caso de que el acoso se produjera a través de tratamientos ilícitos de datos personales, de solicitar la tutela de sus derechos, interponer una reclamación, o solicitar medidas cautelares urgentes ante la Agencia Española de Protección de Datos (AEPD). Como medidas cautelares urgentes se encuentra a su disposición el canal prioritario de la AEPD donde se puede solicitar la retirada de fotografías, vídeos o audios de contenido sexual o violento publicados en Internet sin el consentimiento de la persona afectada (<https://www.aepd.es/es/canalprioritario>).

4. MODELO DE QUEJA O DENUNCIA EN LA EMPRESA (SANTOS GESTIÓN Y CONTROL, S.L.)

I. Persona que informa de los hechos

- Persona que ha sufrido el acoso u otra conducta prohibida :
- Otras (Especificar):

II. Datos de la persona que ha sufrido el acoso o conducta prohibida

Nombre:
Apellidos:
DNI:
Puesto:
Tipo contrato/Vinculación laboral:
Teléfono:
Email:
Domicilio a efectos de notificaciones:

III. Datos de la persona presuntamente agresora

Nombre y apellidos:
Grupo/categoría profesional o puesto:
Centro de trabajo:
SANTOS GESTIÓN Y CONTROL, S.L.:

IV. Descripción de los hechos

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

V. Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

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

V. Solicitud

Se tenga por presentada la queja o denuncia de (INDICAR LA CONDUCTA PROHIBIDA SUFRIDA) frente a (IDENTIFICAR PERSONA PRESUNTAMENTE AGRESORA) y se inicie el procedimiento previsto en el protocolo:

Localidad y fecha: Firma de la persona interesada:

A la atención de la persona instructora del procedimiento de queja frente al acoso sexual y/ por razón de sexo en la empresa SANTOS GESTIÓN Y CONTROL, S.L.

Información básica sobre protección de datos

El responsable del tratamiento de sus datos es SANTOS GESTIÓN Y CONTROL, S.L., que los tratará con la finalidad de atender la gestión del protocolo de actuación frente al acoso laboral, sexual y al acoso por razón de sexo así como resto de conductas contra la libertad sexual, que usted está solicitando. Los datos aquí facilitados no van a ser empleados para ningún otro fin. Finalidad basada en la obligación legal incluida en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales y en la ejecución de una misión realizada en el interés público reconocido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres y en la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de Septiembre de garantía integral de la libertad sexual. Los datos personales generados por esta actividad de tratamiento, durante la gestión de su reclamación en la empresa, pueden ser comunicados al Ministerio Fiscal, los órganos jurisdiccionales y/o a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado. Los datos se conservarán durante el tiempo necesario para cumplir con la finalidad para la que se han recabado y para determinar las posibles responsabilidades que se pudieran derivar de dicha finalidad y del tratamiento de los datos. Puede ejercitar sus derechos de acceso, rectificación, supresión y portabilidad de sus datos, de limitación y oposición a su tratamiento, así como a no ser objeto de decisiones basadas únicamente en el tratamiento automatizado de sus datos, cuando procedan, ante SANTOS GESTIÓN Y CONTROL, S.L. en la dirección de correo electrónico roberto.ruperez@santostransportes.es

5. ANEXO 1

CONSENTIMIENTO INFORMADO DE PARTICIPACIÓN EN LA FASE DE INVESTIGACIÓN DEL PROCEDIMIENTO ABIERTO POR LA ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO CONTRA ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO, ASÍ COMO OTRAS CONDUCTAS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL.

NOMBRE Y APELLIDOS: NIF: EXPONE: Que conozco el procedimiento de actuación previsto en el "PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO U OTRA DISCRIMINACIÓN" de la empresa_____ 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 guardar 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.

Localidad y fecha:

Firma:

Información básica sobre protección de datos

El responsable del tratamiento de sus datos es SANTOS GESTIÓN Y CONTROL, S.L., que los tratará con la finalidad de atender la gestión del protocolo de actuación frente al acoso laboral, sexual y al acoso por razón de sexo así como resto de conductas contra la libertad sexual que ha sido activado. Los datos aquí facilitados no van a ser empleados para ningún otro fin. Finalidad basada en la obligación legal incluida en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales y en la ejecución de una misión realizada en el interés público reconocido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres y en la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de Septiembre de garantía integral de la libertad sexual. Los datos personales generados por esta actividad de tratamiento, durante la gestión de su reclamación en la empresa, pueden ser comunicados al Ministerio Fiscal, los órganos jurisdiccionales y/o a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado. Los datos se conservarán durante el tiempo necesario para cumplir con la finalidad para la que se han recabado y para determinar las posibles responsabilidades que se pudieran derivar de dicha finalidad y del tratamiento de los datos. Puede ejercitar sus derechos de acceso, rectificación, supresión y portabilidad de sus datos, de limitación y oposición a su tratamiento, así como a no ser objeto de decisiones basadas únicamente en el tratamiento automatizado de sus datos, cuando procedan, ante SANTOS GESTIÓN Y CONTROL, S.L. en la dirección de correo electrónico roberto.ruperez@santostransportes.es

DOCUMENTACIÓN DESARROLLADA POR:



Reinventalia



Compliance



Consultoría



Formación



Gestión empresarial



Consultoría TIC

<https://www.reinventalia.com/>

Crta. Fuencarral a Alcobendas, 14D, 28049 Madrid. España.

Tel. +34 91 251 99 44

EMAIL: info@reinventalia.com

MADRID – BARCELONA- VALENCIA