

**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL
ACOSO SEXUAL, EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS
CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL Y LA
INTEGRIDAD MORAL EN EL ÁMBITO LABORAL DE LA EMPRESA
DARYMA, S.L.**

ÍNDICE

1.	COMPROMISO DE DARYMA, S.L.	2
2.	CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO	4
2.1.	LA TUTELA PREVENTIVA FRENTE EL ACOSO.....	4
2.1.1.	Declaración de principios	5
2.2.	Identificación de conductas.	5
2.2.1.	Definición y conductas constitutivas de acoso sexual.....	6
2.2.2.	Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo	7
2.2.3.	Violencia en el ámbito digital	9
2.2.4.	Conductas delictivas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral	11
2.3.	PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN	11
2.3.1.	Determinación del Comité Directivo y la Comisión Instructora para los casos de acoso 12	
2.3.2.	El inicio del procedimiento: La denuncia o reclamación	13
2.3.3.	La fase preliminar o procedimiento informal.....	14
2.3.4.	El expediente informativo o procedimiento formal.....	15
2.3.5.	La resolución del expediente de acoso	17
2.3.6.	Seguimiento	18
3.	DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR	19
4.	MODELO DE DENUNCIA O RECLAMACIÓN EN LA EMPRESA.....	20
	DARYMA, S.L.	¡Error! Marcador no definido.

1. COMPROMISO DE DARYMA, S.L.

Con el presente protocolo, DARYMA, S.L. (en adelante, la Empresa o DARYMA) manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas contrarias a la libertad

sexual y la integridad moral, especialmente en los casos de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, incluido el producido en el ámbito digital.

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

Asimismo, DARYMA asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a las empresas a las que, en su caso, desplace su propio personal, así como a las empresas de las que, en su caso, proceda el personal que trabaja en DARYMA.

Cuando la presunta persona agresora quedara fuera del poder de dirección de la Empresa y, por lo tanto, DARYMA no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la empresa competente al objeto de que adopte las medidas oportunas, advirtiéndole que, de no hacerlo, la relación mercantil que une a ambas empresas podrá extinguirse.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral 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 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 digital, virtual o ciberacoso);
- e)** en el alojamiento proporcionado por la persona empleadora;
- f)** en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

Este protocolo se implanta en coherencia con el Acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el lugar de trabajo y da cumplimiento a cuanto exigen el Convenio número 190 OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo; los artículos 46.2 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; el artículo 12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual; el artículo 15 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, de igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI (en adelante, Ley Trans); el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.

En efecto, DARYMA, al comprometerse con las medidas que conforman este protocolo, manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención de las referidas conductas –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 denuncias o reclamaciones que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.

En Villanueva de la Serena, a 8 de Noviembre de 2024.

2. CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO

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 DARYMA implanta un procedimiento de prevención y actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo así como cualesquiera otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral que ha sido negociado y acordado por la comisión negociadora del plan de igualdad, con la intención de establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar contrario a la libertad sexual y la integridad moral en los términos en los que se dirá. Para ello, este protocolo aúna tres tipos de medidas establecidas en el apartado 7 del Anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre:

- 1.** Medidas preventivas, con declaración de principios e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo o contrarias a la libertad sexual y a la integridad moral.
- 2.** Medidas proactivas o procedimentales de actuación para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
- 3.** Identificación de medidas reactivas en función de lo concluido y, en su caso, aplicación del régimen disciplinario.

2.1. LA TUTELA PREVENTIVA FRENTE EL ACOSO

2.1.1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

DARYMA 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.

El presente protocolo resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso sexual, acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital, además de cualesquiera otras conductas contrarias a la libertad sexual y a la integridad moral que puedan manifestarse en la Empresa.

DARYMA, al implantar este procedimiento, asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de las mencionadas conductas en el seno de su organización así como erradicar cualquier situación de discriminación por motivos de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar, garantizando los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales (en adelante, LGTBI).

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 el ámbito de la Empresa no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de cualquiera de las manifestaciones de acoso referidas, esto es, acoso sexual o acoso por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones ni tampoco cualquier otro comportamiento contrario a la libertad sexual y la integridad moral. La empresa sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente y/o tolere dichas conductas. Todo el personal de la empresa tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todas las personas que conformamos TRANSA, así como de aquellas que presten servicios en ella. En especial, se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la integridad, dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.

No obstante lo anterior, en caso de estar sufriendo cualquiera de estas conductas o de tener conocimiento de las mismas, cualquier persona trabajadora dispondrá de la posibilidad de, mediante denuncia o reclamación, activar este protocolo como procedimiento interno, confidencial y rápido en aras a la erradicación de la conducta y reparación de sus efectos.

Instruido el correspondiente expediente informativo, de confirmarse la concurrencia de cualquiera de las conductas referidas, DARYMA sancionará a quien corresponda, comprometiéndose a usar todo su poder de dirección y sancionador para garantizar un entorno de trabajo adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo y libre de violencia sexual y de conductas discriminatorias sexistas.

2.2. IDENTIFICACIÓN DE CONDUCTAS.

2.2.1. DEFINICIÓN Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL

Definición de acoso sexual

De acuerdo con el art. 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y con el artículo 3 d) de la Ley Trans, y 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 o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual las conductas que se describen a continuación:

Conductas constitutivas de acoso sexual

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

- Conductas verbales: Entre otros, y analizados en cada caso en particular, supuestos de insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual; flirteos ofensivos; comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos; llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.
- Conductas no verbales: Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos; cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.
- Comportamientos Físicos: Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo e innecesario.

- Acoso sexual "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, su sujeto activo será aquel 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 realizado 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.

2.2.2. 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, entendiendo 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 percibido 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.

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.

El acoso por razón de sexo puede llevarlo a cabo tanto superiores jerárquicos, como compañeros o compañeras o inferiores jerárquicos, tiene como causa los estereotipos y roles de género y, habitualmente, tiene por objeto despreciar a las personas de un sexo por la mera pertenencia al mismo, especialmente a las mujeres, minusvalorar sus capacidades, sus competencias técnicas y destrezas.

Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

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

- 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 persona 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 destinataria
 1. Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros/as (aislamiento).

2. Ignorar la presencia de la persona.
 3. No dirigir la palabra a la persona.
 4. Restringir a compañeros/as 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.

2.2.3. VIOLENCIA EN EL ÁMBITO DIGITAL

Cuando las conductas a las que se refiere este Protocolo se produzcan utilizando las tecnologías de la información y la comunicación, a través de internet, el teléfono y las redes sociales (no es necesario que la persona presuntamente agresora y la víctima tengan un contacto físico presencial), estaremos ante conductas de violencia digital o ciberviolencia.

La Estrategia Estatal para combatir las violencias machistas 2022–2025, a partir de las recomendaciones del primer informe de evaluación del Grupo de Expertas en la Lucha contra la Violencia contra la Mujer y la Violencia Doméstica (GREVIO) de noviembre de 2021, recoge que han de tenerse en cuenta tres dimensiones específicas de la violencia digital: 1) el acoso en línea y facilitado por la tecnología, 2) el acoso sexual en línea y 3) la dimensión digital de la violencia psicológica, cada una con las siguientes implicaciones:

1) Acoso en línea y facilitado por la tecnología que puede conllevar, entre otras, las siguientes implicaciones:

- Amenaza (sexual, económica, física o psicológica).
- Daño a la reputación.
- Seguimiento y recopilación de información privada (spyware -un software que tiene dicho objetivo-).
- Suplantación de identidad.
- Solicitud de sexo.
- Acoso con cómplices para aislarla.

2) Acoso sexual en línea que puede conllevar, entre otras, las siguientes implicaciones:

- Amenaza o difusión no consentida de imágenes o videos (porno venganza).
- Toma, producción o captación no consentida de imágenes o vídeos íntimos. Incluye los actos de “upskirting” (o “bajo falda”), la toma de “creepshots” (foto robada y sexualizada) y la producción de imágenes alteradas digitalmente en las que el rostro o el cuerpo de una persona se superpone (“pornografía falsa”) utilizando inteligencia artificial.
- Explotación, coacción y amenazas (sexting, sextorsión, amenaza de violación, doxing, outing). Se entiende por “doxing” revelar información personal o la identidad y por “outing” revelar la orientación sexual.
- Bullying sexualizado (rumores, publicación de comentarios sexualizados, suplantación de la identidad, intercambio de contenidos sexuales o del coso sexual a otras personas, afectando así a su reputación y/o a su medio de vida).
- Ciberflashing (envío de imágenes sexuales no solicitadas a través de aplicaciones de citas o de mensajería, textos, o utilizando tecnologías Airdrop o Bluetooth).

3) Dimensión digital de la violencia psicológica que puede conllevar, entre otras, las siguientes implicaciones:

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

- Abuso económico (Operaciones bancarias por Internet, deterioro de la calificación crediticia de la víctima mediante el uso de tarjetas sin permiso, o contratos financieros sin consentimiento).

2.2.4. CONDUCTAS DELICTIVAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL

El art. 12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual establece que todas las empresas deben promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo.

A los efectos de este protocolo, es necesario matizar que cuando los indicios de la conducta denunciada sean constitutivos de delito, la empresa adoptará inmediatamente las medidas cautelares necesarias para proteger a la víctima de la presunta persona agresora y dará traslado urgente al Ministerio Fiscal.

Entre las conductas delictivas aquí relevantes conviene diferenciar entre las contrarias a la integridad moral y las que lo son a la libertad sexual y se estará en lo dispuesto en el Código Penal que en cada momento se encuentre vigente para valorar la existencia de dicha conducta.

2.3. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

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

PRESENTACIÓN DE DENUNCIA O RECLAMACIÓN

ACUSE DE RECIBO AL INFORMANTE: 7 días naturales desde la recepción de la denuncia o la reclamación.

REUNIÓN DE LA COMISIÓN INSTRUCTORA DEL PROTOCOLO DE ACOSO: 4 días laborables desde el acuse de recibo al informante.

FASE PRELIMINAR (POTESTATIVA): 7 días laborables

EXPEDIENTE INFORMATIVO: 10 a 15 días laborables

RESOLUCIÓN DEL EXPEDIENTE DE ACOSO: 5 días laborables

PLAZO MÁXIMO DE DURACIÓN TOTAL: 3 meses

SEGUIMIENTO: plazo máximo 3 meses

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.

2.3.1. DETERMINACIÓN DEL COMITÉ DIRECTIVO Y LA COMISIÓN INSTRUCTORA PARA LOS CASOS DE ACOSO

Comité directivo

Se constituye un Comité Directivo para casos de acoso sexual y por razón de sexo que estará compuesto por tres (3) miembros y que serán los encargados de recibir la queja o denuncia y nombrar a los miembros de la Comisión Instructora en cada uno de los casos de acoso que, en su caso, pudieran producirse.

Las personas integrantes del Comité Directivo para el acoso sexual o por razón de sexo y sus datos de contacto son las siguientes:

- Don Pedro Plasencia García con DNI 28.874.743-Z.
- Don Juan Luis Gutiérrez Tejero con DNI 52.963.949-D.
- Doña M^a Inmaculada Maldonado Escribano con DNI 52.967.883-X.

Comisión Instructora

La Comisión Instructora estará formada por tres (3) personas trabajadoras de la plantilla que serán nombradas de forma puntual para la resolución de cada caso concreto de acoso en el trabajo que pudiera plantearse. Dichas personas serán nombradas por el Comité Directivo para el acoso sexual o por razón de sexo. En la designación de los miembros de esta Comisión se garantizará la distancia personal, afectiva y orgánica entre los miembros que la integren, así como de las personas implicadas en el procedimiento.

La Comisión Instructora tendrá como misión principal, la averiguación, investigación, comprobación y determinación de los hechos denunciados. Actuará bajo los principios de respeto absoluto a la persona denunciante, a la presunción de inocencia de la persona denunciada, así como bajo los parámetros de confidencialidad, objetividad, veracidad, eficiencia y no discriminación.

Las personas que formarán parte de cada Comisión Instructora, cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberán abstenerse de actuar. Si, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse la recusación de dicha persona o personas de la comisión por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento en el plazo de 24 horas desde la comunicación de inicio de la investigación y composición de la comisión instructora.

En caso de que se produzca la abstención o recusación de alguno de los miembros de la Comisión Instructora, se interrumpirá el plazo de cualquiera de las fases en las que se encuentre el procedimiento de actuación expuesto anteriormente y no se reanudará hasta que la constitución de la referida comisión sea definitiva.

Adicionalmente, la Comisión Instructora o las personas afectadas podrán ser asistidas durante la instrucción del procedimiento por sus asesores.

La Comisión Instructora será designada en el plazo máximo de cuatro días laborables desde la fecha en la que se acuse recibo al informante de la denuncia o reclamación presentada, de conformidad con el procedimiento establecido en el presente protocolo para su presentación y comunicará el inicio de la investigación a las personas afectadas.

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

Cuando de la denuncia planteada la comisión apreciase indicios de conducta delictiva propondrá a la dirección de DARYMA la adopción inmediata de las correspondientes medidas cautelares y el traslado urgente al Ministerio Fiscal.

2.3.2. EL INICIO DEL PROCEDIMIENTO: LA DENUNCIA O RECLAMACIÓN

En DARYMA, cualquiera de los integrantes del Comité Directivo se encargará de gestionar y tramitar cualquier queja o denuncia que, conforme a este protocolo, pueda interponerse por las personas que prestan servicios en esta organización.

Las personas trabajadoras de DARYMA deben saber que, salvo dolo o mala fe, no serán sancionadas por activar el protocolo. En caso de hacerlo, al interponer cualquier reclamación

ésta tendrá presunción de veracidad y será gestionada por la persona a la que se acaba de hacer referencia.

Las denuncias serán secretas y se deberán presentar por escrito.

A fin de garantizar la confidencialidad de cualquier reclamación, denuncia o comunicación de situación de acoso, DARYMA habilita la cuenta de correo electrónico protocoloacoso@daryma.es a la que solo tendrán acceso las personas que integran el Comité Directivo, y cuyo objeto es única y exclusivamente la presentación de este tipo de denuncias o quejas. Todo ello sin perjuicio de poder aceptar igualmente las reclamaciones o denuncias que puedan presentarse de forma secreta por escrito y en sobre cerrado dirigido a alguno de los miembros del Comité Directivo. Con el fin de proteger la confidencialidad del procedimiento, dicho Comité dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.

Recibida una denuncia en cualquiera de las dos modalidades apuntadas, la persona encargada de tramitar la queja del Comité Directivo la pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la Empresa y de las demás personas que integran el Comité Directivo. El Comité Directivo tendrá la obligación de acusar recibo de la comunicación al informante, en el plazo de siete días naturales siguientes a su recepción.

Se pone a disposición de las personas trabajadoras de la Empresa el modelo que figura en este protocolo para la formalización de la denuncia o queja. La presentación por la presunta víctima de la situación de acoso sexual o por razón de sexo o de otra conducta contraria a la libertad sexual o la integridad moral en el ámbito laboral, o por cualquier persona que tenga conocimiento de la misma, del formulario correspondiente por correo electrónico en la dirección habilitada al respecto o por registro interno denunciando una situación de acoso, será necesaria para el inicio del procedimiento en los términos que consta en el apartado siguiente.

2.3.3. LA FASE PRELIMINAR O PROCEDIMIENTO INFORMAL

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

Recibida la queja o denuncia, el Comité Directivo designará a la Comisión Instructora en el plazo de cuatro días hábiles. Una vez constituida la Comisión Instructora, se entrevistará por parte de ésta a la persona afectada, pudiendo también entrevistar al presunto/a agresor/a o a ambas partes, solicitar la intervención de personal experto, etc.

Este procedimiento informal o fase preliminar tendrá una duración máxima de siete días laborables a contar desde la designación y constitución de la Comisión Instructora. En ese plazo, la Comisión Instructora dará por finalizada esta fase preliminar, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento y, en su caso, proponiendo las actuaciones que estime convenientes a la Dirección de la Empresa, incluida la apertura del expediente informativo.

En el caso de no pasar a la tramitación del expediente informativo, se levantará acta de las conclusiones alcanzadas en esta fase preliminar, así como en su caso de las medidas propuestas, y se informará a la Dirección de la Empresa. Una vez recibida por la Dirección de la Empresa la referida acta, se informará de forma sucinta a las personas afectadas de las mencionadas conclusiones. Si la persona presuntamente acosada no estuviese de acuerdo con la solución propuesta o la decisión alcanzada por la Comisión Instructora en esta fase preliminar, podrá solicitar que se pase a tramitar el expediente informativo en el plazo de dos días laborables desde que la Dirección de la Empresa le comunique la referida información.

No obstante lo anterior, la Comisión Instructora, dada la complejidad del caso, podrá obviar esta fase preliminar y pasar directamente a la tramitación del expediente informativo, lo que comunicará a las partes afectadas.

Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo la dignidad y la intimidad de las personas afectadas. El expediente será confidencial y sólo podrá tener acceso a él la citada comisión.

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

2.3.4. EL EXPEDIENTE INFORMATIVO O PROCEDIMIENTO FORMAL.

El expediente informativo o procedimiento formal se activará cuando alguna de las partes lo soliciten expresamente, cuando la Comisión Instructora decida acudir directamente al mismo sin activar la fase preliminar o cuando habiéndose activado ésta se haya concluido la necesidad de proceder a la apertura del mismo.

La Comisión Instructora realizará una investigación que deberá ser rápida, confidencial y deberá estar basada en los principios de contradicción y oralidad, en la que se resolverá a propósito de la concurrencia o no del acoso denunciado tras oír a las personas afectadas y testigos que se propongan, celebrar reuniones o requerir cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada.

Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible.

Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la Comisión Instructora, la Dirección de DARYMA 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.

En el desarrollo del procedimiento se dará primero audiencia a la presunta víctima y después a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, sea o no representante legal de las personas trabajadoras, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso. Asimismo se informará a las

partes afectadas de su derecho a estar asesorado por un abogado tanto en la fase preliminar como en el procedimiento formal.

La Comisión Instructora podrá, si lo estima pertinente, solicitar asesoramiento externo en materia de acoso e igualdad y no discriminación durante la instrucción del procedimiento. Esta persona experta externa está obligada a garantizar la máxima confidencialidad respecto todo aquello de lo que pudiera tener conocimiento o a lo que pudiese tener acceso por formar parte de la comisión de resolución del conflicto en cuestión, y estará vinculada a las mismas causas de abstención y recusación que las personas integrantes de la comisión de instrucción.

Finalizada la investigación, la comisión levantará un acta en la que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso sexual o de acoso por razón de sexo o de otra conducta contraria a la libertad sexual y la integridad moral.

Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en cualquiera de sus manifestaciones, o de cualquier otro comportamiento no constitutivo de delito, pero contrario a la libertad sexual y la integridad moral, en las conclusiones del acta, la comisión instructora instará a la empresa a adoptar las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona presuntamente agresora.

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

Si de la prueba practicada no se apreciasen indicios de acoso sexual, acoso por razón de sexo u otra conducta contraria a la libertad sexual y la integridad moral, la comisión hará constar en el acta que de la prueba expresamente practicada no cabe apreciar la concurrencia de estas conductas.

Si, aun no existiendo acoso, en cualquiera de estas manifestaciones, ni actuación contraria a la libertad sexual y la integridad moral se detecta alguna actuación inadecuada o comportamiento susceptible de ser sancionado, la comisión instructora instará igualmente a la Dirección de DARYMA a adoptar medidas que al respecto se consideren pertinentes.

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

El procedimiento será ágil, eficaz, y se protegerá, en todo caso, la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. 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 al/la denunciante y/o a la presunta víctima, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como al denunciado/a.

Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de actuar con estricta confidencialidad y de guardar sigilo y secreto profesional al respecto de toda la información a la que tengan acceso.

Esta fase de desarrollo formal deberá realizarse en un plazo no superior a quince días laborables desde la designación de la Comisión Instructora. En caso de que previamente se hubiese llevado a cabo la fase preliminar o procedimiento informal, esta fase de desarrollo formal deberá realizarse en un plazo no superior a diez días laborables desde que la Comisión Instructora

remita el acta de conclusiones proponiendo iniciar el expediente informativo o, en su caso, desde que lo solicite la persona presuntamente acosada en caso de que no esté de acuerdo con las conclusiones alcanzadas por la Comisión Instructora.

En ambos casos, de concurrir razones justificadas que exijan, por su complejidad, mayor plazo, la Comisión Instructora podrá acordar la ampliación de este plazo.

2.3.5. LA RESOLUCIÓN DEL EXPEDIENTE DE ACOSO

La Dirección de DARYMA una vez recibidas las conclusiones de la Comisión Instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 5 días laborables, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la presuntamente acosada, a la persona denunciada y a la Comisión Instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

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

En función de esos resultados anteriores, la Dirección de DARYMA procederá a:

- a)** archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.
- b)** adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la Comisión Instructora del procedimiento. 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.
 - 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 presuntamente agresora aplicando el cuadro de sanciones previsto en el convenio colectivo que en cada momento resulte de aplicación en la Empresa o, en su caso, en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

En el caso de que la sanción a la persona presuntamente agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la Dirección de DARYMA mantendrá un deber activo de vigilancia respecto a esa persona trabajadora. Pero siempre y en todo caso, el cumplimiento de erradicar la conducta agresora no finalizará con la mera adopción de la medida que corresponda, siendo necesaria su posterior vigilancia y control por parte de la Empresa.

La Dirección de DARYMA 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, siempre y cuando ello sea posible, como, por ejemplo, las siguientes:

- 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 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 a las violencias sexuales, acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.
- Información y formación a las trabajadoras de los riesgos de sufrir violencia sexual en sus puestos de trabajo.

En cualquier caso, el plazo máximo para dar respuesta a las actuaciones de investigación no podrá ser superior a tres meses a contar desde la recepción de la denuncia y/o reclamación o, si no se remitió un acuse de recibo al informante, a tres meses a partir del vencimiento del plazo de siete días después de efectuarse la denuncia y/o reclamación, salvo casos de especial complejidad que requieran una ampliación del plazo, en cuyo caso, este podrá extenderse hasta un máximo de otros tres meses adicionales.

2.3.6. SEGUIMIENTO

Una vez archivado el expediente, y en un plazo no superior a tres meses, la Comisión Instructora vendrá obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas. Del resultado de este seguimiento se levantará la oportuna acta que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas. El acta se remitirá a la Dirección de la Empresa, en su caso, 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, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

El seguimiento se realizará igualmente en aquellas situaciones en las que, por entender que las conductas pudiesen ser consideradas constitutivas de delito, la Empresa haya adoptado medidas cautelares y haya dado traslado al Ministerio Fiscal.

3. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor a la fecha de su firma y manteniendo una vigencia indefinida, salvo que proceda su modificación conforme a la normativa que en cada momento se encuentre vigente.

Así mismo, el protocolo será revisado en los supuestos y plazos determinados en el plan de igualdad en el que se integra, en los términos previstos en el art.9 del RD 901/2020, de 13 de octubre.

Además, se estará a lo dispuesto en este mismo artículo para el seguimiento y evaluación del protocolo que forme parte del plan de igualdad.

4. MODELO DE DENUNCIA O RECLAMACIÓN EN LA EMPRESA DARYMA, S.L.

A la atención del Comité Directivo del procedimiento de denuncia o reclamación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y a la integridad moral en DARYMA, S.L.

I. Datos de la persona que ha sufrido el acoso

Nombre:

Apellidos:

DNI:

Puesto:

Tipo contrato/Vinculación laboral:

Teléfono:

Email:

Domicilio a efectos de notificaciones:

II. Datos de la persona presuntamente agresora

Nombre y apellidos:

Grupo/categoría profesional o puesto:

Centro de trabajo:

Nombre de la Empresa:

III. Descripción de los hechos

Realizar un relato de los hechos denunciados, indicando fecha/s y lugar o lugares en los que se produjeron e incluyendo a posibles testigos. Se adjuntarán las hojas numeradas que sean necesarias.

IV. Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (correos electrónicos, WhatsApp, grabaciones de voz, llamadas, vídeos, baja médica, etc.)

IV. Solicitud

Se tenga por presentada la denuncia o reclamación frente a (IDENTIFICAR PERSONA PRESUNTAMENTE AGRESORA) y se inicie el procedimiento previsto en este protocolo de prevención y actuación frente al

acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y a la integridad moral.

Localidad y fecha: