

19 DE JULIO DE 2022

**PROTOCOLO PARA LA
PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN
FRENTE AL ACOSO MORAL, SEXUAL
Y POR RAZÓN DE SEXO EN
DESARROLLO Y EXPANSIÓN DEL
MUEBLE, S.A.**

Por Acuerdo de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, con fecha 19 de julio de 2022, se aprobó el presente Protocolo para la Prevención y Actuación frente al acoso moral, sexual y por razón de sexo en DESARROLLO Y EXPANSIÓN DEL MUEBLE, S.A.

I. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS	1
II. MARCO NORMATIVO	2
III. COMPROMISO DE DESARROLLO Y EXPANSIÓN DEL MUEBLE, S.A. EN LA GESTIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO.....	3
IV. ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL Y TEMPORAL.....	4
V. OBJETIVOS	4
VI. TUTELA PREVENTIVA FRENTE AL ACOSO.....	5
1. Declaración de principios	5
VII. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.....	10
1. Inicio del procedimiento	10
2. Procedimiento no formal (fase preliminar o potestativa).....	11
3. Procedimiento formal o expediente informativo	11
4. La resolución del expediente de acoso	13
5. Seguimiento.....	13
FORMULARIO DE QUEJA O DENUNCIA EN DEXMUSA	14

I. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

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

Al amparo de la citada norma constitucional, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, define las conductas de acoso sexual y por razón de sexo y, además, las prohíbe en la medida que las califica como discriminatorias, obliga a las empresas a promover condiciones de trabajo que eviten la posible existencia de estas conductas mediante medidas específicas para su prevención e incluso procura las formas de actuación en caso de que se produzca cualquier tipo de conducta discriminatoria, constitutiva de acoso sexual o por razón de sexo. De igual manera, encomienda a las empresas *“el deber de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes han sido objeto del mismo, garantizando así la plena integridad, dignidad e igualdad de trato entre todas las personas trabajadoras”*.

Además, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo cuando se produce en el ámbito de la relación de empleo, sea laboral o funcional, vulnera el derecho al trabajo que, asimismo, tiene sustento en la propia Constitución Española. También 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 el acoso laboral, en cualquiera de sus manifestaciones, como vulneración de un derecho básico laboral.

De acuerdo con estos principios, las partes firmantes se comprometen a garantizar un entorno laboral donde se respete la dignidad de la persona y los derechos y valores a los que se ha hecho referencia anteriormente. Igualmente, tanto la representación legal de las personas trabajadoras como el departamento de recursos humanos contribuirá a ello mediante la sensibilización de la plantilla, informarán a la dirección de DESARROLLO Y EXPANSIÓN DEL MUEBLE, S.A. (en adelante, DEXMUSA) de cualquier discriminación, acoso moral, sexual o por razón de sexo del que pudiese tener conocimiento, vigilará el cumplimiento de las obligaciones de la empresa en materia de prevención y proporcionarán a cuantas personas trabajadoras lo requieran la información y asesoramiento sobre el tema objeto de este protocolo, así como de las posibles maneras de resolver las reclamaciones en materia de acoso laboral, cualquiera que sea su origen y forma de manifestación.

II. MARCO NORMATIVO

La prevención y actuación frente al acoso laboral (moral, sexual y por razón de sexo) no queda relegada a la mera normativa interna, sino que para su comprensión se ha de atender también a aquella normativa que proviene del propio ámbito internacional y comunitario.

En el ámbito internacional son de obligada referenciación el Convenio número 111 de la O.I.T. relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación; el Convenio número 190 de la O.I.T. sobre la violencia y el acoso; la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, hecha en Nueva York el 18 de diciembre de 1979, así como el Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, hecho en Ginebra el 21 de junio de 2019.

Con respecto al ámbito comunitario, además de la aplicación genérica de las Directivas referentes a la igualdad de trato y no discriminación de género, es necesario realizar una especial mención a la Resolución del Parlamento Europeo sobre el Acoso Moral en el Lugar de Trabajo (2001/2339) y a la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio, de 2006, relativa a la aplicación el principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y

mujeres en asuntos de empleo y ocupación; así como la Directiva 2004/113/CE del Consejo, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro. Por último, es de merecida referenciación el Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica, suscrito en Estambul el 11 de mayo de 2011.

Para el ámbito estatal, además de cualquier ley que transponga en el ordenamiento jurídico interno las mencionadas directivas, resultan de especial atención la Constitución Española, 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, la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres, la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social, el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, así como la Ley 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. Todo ello, por supuesto, sin perjuicio de aquellas disposiciones contenidas en el Plan de Igualdad y en los convenios colectivos que resultan de aplicación para DEXMUSA.

III. COMPROMISO DE DESARROLLO Y EXPANSIÓN DEL MUEBLE, S.A. EN LA GESTIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

Con el presente protocolo, DEXMUSA manifiesta su tolerancia cero ante cualquier conducta constitutivas de acoso moral, sexual o por razón de sexo que tenga su origen o provenga de las relaciones de empleo constitutivas en su propia organización.

Al adoptar este protocolo, DEXMUSA quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso laboral 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, etc.

Asimismo, DEXMUSA 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 se desplace su propio personal, así como a las empresas de las que procede el personal que trabaja en DEXMUSA.

Cuando la persona presuntamente acosadora quede fuera del poder de dirección de la empresa y, por lo tanto, DEXMUSA no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la empresa competente al objeto de que adopte las medidas oportunas y, en su caso, sancione a la persona responsable, advirtiéndole que, de no hacerlo, la relación mercantil que une a ambas podría extinguirse.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso moral, sexual o acoso por razón de sexo 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 de aseo o 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 y/o ciberacoso).

- e. En cualquier tipo de alojamiento proporcionado por la persona empleadora para caso de desplazamientos, viajes, eventos, actividades sociales, de formación o de cualquier otra índole.
- f. En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

Este protocolo da cumplimiento a los derechos fundamentales manifestados en la Constitución Española en cuanto a la igualdad de todos los ciudadanos ante la ley (artículo 14), a la integridad física y moral (artículo 15), al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (artículo 18), así como al derecho al trabajo (artículo 25), encomendando a los poderes públicos la obligación de velar por la seguridad e higiene en el mismo (artículo 40.2).

En desarrollo de los anteriores derechos fundamentales, la intención de DEXMUSA es adaptar sus valores y compromiso empresarial de acuerdo a 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 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; el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales; así como cualquier normativa que apruebe la inaceptabilidad de este tipo de conductas.

En efecto, DEXMUSA 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 (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.

IV. ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL Y TEMPORAL

El presente protocolo será de aplicación a todas las personas vinculadas contractualmente a DEXMUSA, ya sea mediante contrato mercantil o laboral. De igual modo, deberá ser respetado por el personal de cualquier empresa auxiliar que opere en cualquier ámbito de DEXMUSA.

El contenido de este protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor desde el mismo momento de su comunicación a la plantilla y manteniéndose vigente hasta la negociación del próximo Plan de Igualdad. No obstante, en función de las nuevas necesidades detectadas en la empresa o de la entrada en vigor de nueva normativa aplicable, se podrá derogar o modificar, mediante la correspondiente negociación, a favor de la implantación de nuevas acciones relativas a tal efecto.

El procedimiento recogido en este protocolo no extingue 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.

V. OBJETIVOS

El principal objetivo de este protocolo es dar cumplimiento al compromiso con el que se inicia este protocolo y que es firmado por la representación legal de la empresa y, para ello, se pretende implementar todas aquellas medidas necesarias para prevenir y actuar frente el acoso moral, sexual y/o por razón de sexo. A tal efecto, podrán ser calificadas como:

- **Medidas preventivas:** entre las que se incluyen la declaración de principios, la definición del acoso moral, sexual y por razón de sexo y la identificación de las conductas constitutivas de dichos acosos.

- **Medidas proactivas o procedimentales:** mediante la aplicación de medidas cautelares y/o correctivas para aquellas situaciones de acoso moral, sexual o por razón de sexo que se produzcan en la empresa.
- **Medidas reactivas:** fomentar la identificación de las conductas constitutivas de acoso y, en su caso, el régimen disciplinario.

Además, para alcanzar dicho objetivo principal, DEXMUSA ha propuesto la consecución de los siguientes fines:

- a) Fomentar, dentro de todos los ámbitos organizativos de la empresa, la implementación de una cultura preventiva en materia de acoso moral, sexual y/o por razón de sexo.
- b) Manifestar su tolerancia cero hacia cualquier tipo de situación de acoso moral, sexual y/o por razón de sexo que pueda derivarse de su propia organización empresarial.
- c) Facilitar a las personas trabajadoras el reconocimiento e identificación de situaciones constitutivas de acoso moral, sexual y/o por razón de sexo.
- d) Implementar un canal en el ámbito interno de la empresa que sea confidencial, rápido y accesible para que cualquier persona pueda gestionar las quejas y/o denuncias que estime procedentes.
- e) Impulsar que las víctimas de acoso moral, sexual y/o por razón de sexo denuncien rápidamente la situación que están sufriendo.
- f) Investigar internamente, de manera rápida, confidencial y eficaz todas aquellas denuncias de acoso.
- g) Sancionar, si procede, a la persona agresora de acoso y resarcir a la víctima que ha sufrido dicha situación.
- h) Apoyar a la víctima y facilitarle, en su caso, el acompañamiento que precise.

VI. TUTELA PREVENTIVA FRENTE AL ACOSO

1. Declaración de principios

DEXMUSA formaliza la siguiente declaración de principios, en el sentido de subrayar cómo deben ser las relaciones entre el personal de la empresa y las conductas que no resultan tolerables en la organización. De igual modo, pretende asegurar que todo el personal de DEXMUSA disfrute de un correcto entorno de trabajo en el que la dignidad de la persona sea respetada y la salud física y psicológica no se vea afectada como consecuencia de cualquier tipo de acoso laboral, en cualquiera de sus formas y modalidades, sin atender a los niveles jerárquicos de la respectiva víctima y/o acosador.

Siendo consciente la empresa de que la vulneración de las óptimas condiciones de trabajo repercute no solo a la productividad laboral o a la institución, sino también al entorno más inmediato de la víctima, DEXMUSA se compromete a prevenir los posibles comportamientos constitutivos de acoso moral, sexual o por razón de sexo que puedan manifestarse como consecuencia de su actividad. A tal efecto, al implantar este protocolo, asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de acoso laboral que pueda producirse en su organización.

El acoso es, por definición, un acto pluriofensivo que afecta a varios intereses jurídicos: la integridad física, psíquica y moral y la dignidad de la persona trabajadora como positivización del derecho a la vida. 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 con ello, será siempre por definición contrario a la dignidad. El acoso moral, sexual y por razón de sexo generan siempre una afectación a la dignidad de quien lo sufre y son constitutivos de discriminación.

En el ámbito de DEXMUSA, las personas firmantes en representación de la empresa y de la parte social afirman que no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de acoso moral, sexual o por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones. 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 y todas cuantos conformamos DEXMUSA, así como de aquellas personas que presten servicios en ella. En especial, se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.

No obstante lo anterior, de entender que está siendo acosado/a o de tener conocimiento de una situación de acoso laboral, cualquier persona 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.

Instruido el correspondiente expediente informativo, de confirmarse la concurrencia de acoso moral, sexual o acoso por razón de sexo, DEXMUSA sancionará a quien corresponda, comprometiéndose a usar todo su poder de dirección y sancionador para garantizar un entorno de trabajo libre de violencia y de conductas discriminatorias y adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo.

2. Formas de acoso laboral

En función del puesto de trabajo y la relación de la víctima con la persona agresora el acoso podrá manifestarse de manera horizontal o vertical.

- **Acoso horizontal:** la víctima y la persona agresora se encuentran en un mismo nivel jerárquico.
- **Acoso vertical:** la víctima y la persona agresora se encuentran en distinto nivel jerárquico.
 - Vertical-descendiente: la persona agresora desempeña un cargo superior a la víctima.
 - Vertical-ascendiente: la persona agresora desempeña un cargo inferior a la víctima.

3. Definiciones y conductas constitutivas de acoso laboral

Acoso laboral o mobbing: es el hostigamiento sistemático al que se ve sometida una o varias personas en el ámbito laboral, afectando a la dignidad de la persona mediante conductas hostiles y que, además, suelen provocar serios trastornos psicológicos a la víctima. El acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el trabajo, firmado el 26 de abril de 2007 por los interlocutores sociales europeos, tras la consulta realizada por la Comisión Europea, establece que se produce mobbing cuando se maltrata a uno o más trabajadores o directivos varias veces y deliberadamente, se les amenaza o se les humilla en situaciones vinculadas en el trabajo.

Acoso sexual: sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. 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 (art. 7 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

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. Se considerarán en todo caso

discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. 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 (art. 7 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres). Para apreciar que efectivamente en una realidad concreta concurra una situación calificable de acoso por razón de sexo, es necesario que concurran una serie de elementos conformadores de acuerdo a un denominador común, entre los que destacan:

- a) Hostigamiento entendido como toda conducta intimidatoria, degradante, humillantes y ofensiva que se produce externamente y 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 en tanto 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 discriminación, un atentado a la salud física y psíquica...
- 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 puedan afectar a ellas (embarazo, maternidad, lactancia natural o artificial); 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.

Indemnidad frente a represalias: también se considerará discriminación por razón de sexo 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 y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres (art. 9 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

Acoso sexual “quid pro quo” o chantaje sexual: consistente en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales del agresor, 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, 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 de naturaleza sexual no deseados. Pueden ser realizados por cualquier miembro de la empresa, con independencia de su posición o status, o por terceras personas ubicadas de cualquier modo en el ámbito laboral.

Conductas constitutivas de acoso sexual: a título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrán ser constitutivas de acoso sexual los siguientes comportamientos o conductas:

Físicas:

Contacto físico deliberado, no deseado y no solicitado.
Abrazos o besos no consentidos.
Acercamiento físico excesivo e innecesario.

Verbales:

Observaciones sugerentes, bromas o comentarios sobre la apariencia o condición sexual.

Comentarios insinuantes, obscenos o indirectas.

Filtros ofensivos.

Llamas telefónicas de contenido sexual y carácter ofensivo.

Invitaciones constantes a participar en actividades sociales pese a que la persona objeto de la misma haya manifestado que resultan inoportunas y no deseadas.

Invitaciones libidinosas y solicitud de favores sexuales cuando las mismas se asocien a la aprobación o denegación de favores (mejora de condiciones de trabajo, estabilidad de empleo, incremento salarial...).

No verbales:

Miradas lascivas, gestos sexuales, observaciones molestas...

Exhibición de fotografías o videos sexualmente sugestivos o pornográficos, de objetos o escritos.

Cartas, contactos por redes sociales, mensajes de correo electrónico, WhatsApp o redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.

Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo: a título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, destacan las siguientes actuaciones o conductas como constitutivas de acoso por razón de sexo:

Ataques organizativos:

Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva y/u ocultar sus esfuerzos, logros y habilidades.

Poner en cuestión o desautorizar las decisiones tomadas por la persona.

Dar órdenes contradictorias o de cumplimiento imposible.

Asignar tareas degradantes, sin sentido y no asignarle tareas.

Asignar tareas muy superiores o muy inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho mayor/menor de la que posee.

Negar u ocultar los medios necesarios para realizar el trabajo o favorecer medios erróneos.

Robarle pertenencias, documentos, medios de trabajo, borrarle archivos del ordenador, manipular sus herramientas de trabajo causándole un perjuicio...

Amenazar o presionar a las personas que apoyan a la víctima.

Manipular, ocultar y/o devolver la correspondencia, llamadas, mensajes... de los que es receptor o emisor la persona.

Negar o dificultar el acceso a permisos, formaciones, viajes...

Actuaciones que pretendan aislar a la víctima:

Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros y compañeras.

Ignorar la presencia de la persona.

No dirigir la palabra a la víctima.

Restringir a los compañeros y compañeras la posibilidad de hablar con la víctima.

No permitir que la persona se exprese.

Evitar todo contacto visual.

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

Conductas que afecten a la salud física y/o psíquica del destinatario:

Amenazas o agresiones físicas.

Amenazas verbales o por escrito.

Gritos y/o insultos.

Llamadas telefónicas atemorizantes.

Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.

Ocasionar intencionalmente gastos que perjudiquen a la persona.

Destrozar su puesto de trabajo o pertenencias.

Exigir a la persona que realice trabajos peligrosos o que perjudiquen su salud.

Vulneración de la vida privada y/o reputación personal o profesional de la víctima:

Manipular la reputación personal o profesional de la víctima mediante el rumor, la denigración y la ridiculización.

Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos y/o intentar que la propia persona crea que los tiene.

Burlar sus gestos, voz, apariencia física, discapacidades...

Ponerle motes.

Criticar su nacionalidad, vida privada, creencias políticas o religiosas...

VII. LA COMISIÓN INSTRUCTORA

Se constituye la comisión instructora y de seguimiento para casos de acoso laboral (moral, sexual y por razón de sexo) que está formada por dos personas integrantes de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad. En concreto, por una persona que representa a la empresa y otra que representa a la parte social. Ambos sexos están representados paritariamente.

Por una parte, la representación de la empresa **IRENE MORENO MEDIEL** y por otra, la representación de las personas trabajadoras **JOSÉ IGNACIO MARTÍNEZ SERRANO**. En caso de que proceda sustitución de cualquiera de ellos resultará de aplicación lo previsto a tal efecto en el acta de constitución de la citada Comisión Negociadora del I Plan de Igualdad de DEXMUSA.

Con el objetivo principal de garantizar al máximo la confidencialidad y secreto de este procedimiento, las personas que son miembros de esta Comisión Instructora serán fijas. La presente Comisión durará hasta que la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad haya de ser renovada.

Los integrantes de la Comisión Instructora cumplirán exhaustivamente la imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco (por consanguinidad o afinidad), amistad o enemistad con alguna persona implicada en la investigación o exista algún tipo de interés directo o indirecto en el procedimiento concreto, dicho miembro de la Comisión Instructora deberá abstenerse de actuar. En caso de que, a pesar de la concurrencia de las causas, no se produjera abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona o personas.

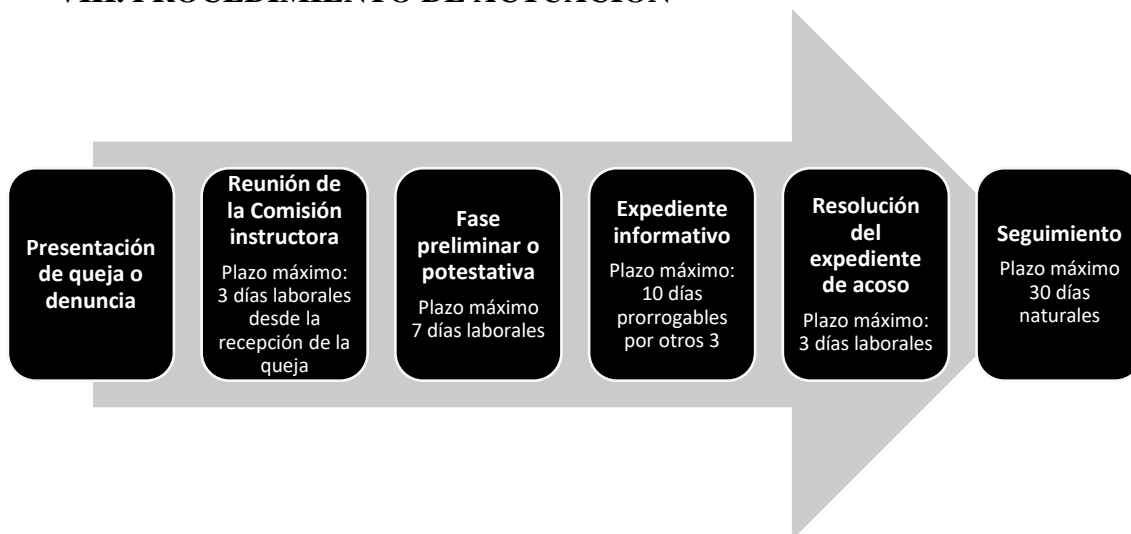
Tampoco podrán formar parte de la Comisión Instructora cualquier persona involucrada en el proceso por motivo de ser persona denunciada o denunciante. En ambos casos la persona será invalidada del procedimiento hasta que se resuelva el caso.

Adicionalmente, la Comisión Instructora podrá contar con asesoramiento externo que le acompañará en la instrucción del procedimiento.

En caso de que la Comisión Instructora tenga conocimiento de algún comportamiento inadecuado de acuerdo con este protocolo o reciba alguna queja o denuncia, sus integrantes se reunirán en un plazo máximo de 3 días laborales.

Dicha Comisión investigará, inmediata y minuciosamente, cualquier denuncia, comunicación, queja o informe sobre un comportamiento susceptible de ser considerado como acoso laboral. Dichas denuncias, comunicaciones, quejas o informes se tratarán de manera perfectamente confidencial, de forma coherente con la necesidad de investigar y adoptar, en su caso, las medidas correctivas. Todo ello con pleno respeto a la intimidad y honor de las personas implicadas.

VIII. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN



1. Inicio del procedimiento

En nombre de DEXMUSA, **IRENE MORENO MEDIEL** y **JOSÉ IGNACIO MARTÍNEZ SERRANO** serán las personas encargadas de gestionar y tramitar cualquier queja o denuncia que, de acuerdo a este protocolo, pueda interponerse por cualquier persona que preste servicios en esta empresa.

Las personas trabajadoras de DEXMUSA deben saber que, salvo dolo o mala fe por su parte, no serán sancionadas por activar el protocolo y en caso de hacerlo, su queja o denuncia tendrá presunción de veracidad y será gestionada por la persona a la que se acaba de hacer referencia. Dichas quejas o denuncias podrán ser tramitadas por la propia víctima, por un testigo y por cualquier persona que tenga conocimiento de los hechos.

Las quejas o denuncias serán secretas, pero no podrán ser anónimas. DEXMUSA garantizará la confidencialidad, intimidad y dignidad de todas las partes afectadas y, a su vez, procurará la protección suficiente de la víctima en materia de seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias físicas o psicológicas que deriven de tal situación, atendiendo especialmente a las circunstancias laborales que rodeen a la presunta víctima.

A fin de garantizar dicha confidencialidad, DEXMUSA habilita la cuenta de correo canal.denuncias@reycorporacion.es a la que solo tendrá acceso la propia Comisión instructora y cuyo objeto es única y exclusivamente la presentación de este tipo de quejas y denuncias. Todo ello, además, sin perjuicio de aceptar cualquier otro tipo de queja o denuncia que sea presentada de forma secreta en cualquier modalidad (verbal, ante la propia dirección de la empresa...). De igual modo, DEXMUSA pone a disposición de todos sus trabajadores el modelo de formulario que figura en este protocolo con el fin de que puedan formalizar cualquier queja o denuncia.

Recibida la queja o denuncia por cualquier modalidad, la persona enterada la pondrá inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa y las demás personas que integren la Comisión instructora (**plazo máximo de 3 días laborales desde la recepción de la queja**). Con ello se pretende asegurar la tramitación ágil y rápida del procedimiento. Al comenzar el procedimiento se asignará un código numérico para referirse a las partes.

Se pone a disposición de las personas trabajadoras de DEXMUSA el modelo que figura en este protocolo para la formalizar la denuncia o queja. La presentación deberá realizarse a través del correo electrónico habilitado al respecto o por registro interno denunciando una situación de acoso. Todo ello será necesario para iniciar el procedimiento en los términos que consta en el apartado siguiente.

2. Procedimiento no formal (fase preliminar o potestativa)

Esta fase es potestativa para las partes y dependerá de la voluntad que expresa al respecto la víctima. Cuando cualquiera de los integrantes de la Comisión conozca sobre la existencia de una queja o denuncia lo pondrá en conocimiento a todos los miembros de la Comisión y se tramitará de manera urgente y eficaz con el fin de interrumpir la situación de acoso y alcanzar una situación aceptada por las partes.

La Comisión se entrevistará con la persona afectada pudiendo, también, entrevistar al presunto agresor/a o a ambas partes y también podrá solicitar el asesoramiento externo. De igual modo, la Comisión Instructora o las partes podrán reclamar la intervención, si lo estiman necesario, de alguna persona experta.

Este procedimiento informal o fase preliminar tendrá una **duración máxima de 7 días laborales** a contar desde la recepción de la queja o denuncia por parte de la Comisión Instructora. Finalizado ese plazo, la Comisión dará por finalizado el procedimiento, habiendo valorado la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no del procedimiento y, en su caso, proponiendo las actuaciones que estime convenientes, incluido el expediente informativo.

DEXMUSA garantizará el procedimiento urgente y confidencial, protegiendo la intimidad y dignidad de las personas afectadas. El expediente será custodiado por el departamento de Recursos Humanos y a él solo tendrá acceso la Comisión Instructora. En el supuesto de que algún miembro de esta área se vea implicado, será custodiado por el departamento que designe la Comisión.

No obstante, ante la posible complejidad del caso, la Comisión Instructora podrá obviar esta fase preliminar y pasar directamente al expediente informativo a través del procedimiento formal, una vez comunicado a las partes. De igual modo, si la víctima no queda satisfecha con la solución propuesta en este procedimiento informar o la misma es incumplida por la persona agresora, la persona acosada podrá presentar la denuncia a través del procedimiento formal mediante el expediente informativo.

Finalizada la fase preliminar si no procede la tramitación del expediente informativo, se levantará acta de la solución adoptada y se informará a la dirección de la empresa. De igual modo, se informará a la representación legal de las personas trabajadoras, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la Comisión Negociadora y de Seguimiento del Plan de Igualdad. Todos ellos deben guardar especial sigilo sobre la información a la que tengan acceso. No obstante, con objeto de garantizar la plena confidencialidad y secreto de las partes implicadas, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados inicialmente para hablar de las partes implicadas en el expediente.

3. Procedimiento formal o expediente informativo

Inicio: En caso de no activarse la fase preliminar, cuando el procedimiento no pueda resolverse, aunque haya sido activado o cuando la persona acosada no se encuentre conforme con la resolución de la fase preliminar, se dará paso al expediente informativo.

Tramitación: La Comisión instructora realizará una investigación rápida, confidencial y basada en los principios de contradicción y oralidad en la que se resolverá la concurrencia o no del acoso denunciado. Este procedimiento formal deberá ser realizado en un **plazo máximo de 10 días laborales**. Si bien, si por la complejidad del asunto no se haya podido resolver en tal plazo, la Comisión podrá acordar la ampliación de este plazo a un máximo de **otros 3 días laborales**.

En el desarrollo del procedimiento, la Comisión dará primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada. Ambas partes podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de confianza, sea o no representante legal y/o sindical, quien también deberá guardar sigilo sobre la

información a la que tenga acceso. De igual modo, la Comisión podrá oír a los testigos que se propongan a tal efecto, celebrar reuniones o requerir cuanta documentación e información sea necesaria. Las personas propuestas y que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible. Todo ello, por supuesto, sin perjuicio del pleno respeto a la protección de datos personales y documentación reservada.

De igual modo, la Comisión Instructora podrá solicitar asesoramiento externo en materia de acoso e igualdad. Este asesor/a externo deberá, igualmente, garantizar la máxima confidencialidad de toda la información y documentación a la que pueda tener acceso con el fin de resolver el conflicto.

Tanto las personas que acompañen a las partes para asistir y acompañar como la persona que preste asesoramiento externo a la Comisión Instructora estarán vinculadas a las mismas causas de abstención y recusación que las personas integrantes de la Comisión Instructora.

Aquellos comportamientos dirigidos a impedir o dificultar la investigación, o a dejar impunes conductas acreditadas de acoso, se pondrán en conocimiento del departamento de Recursos Humanos con el fin de que adopte las medidas que estime oportunas al respecto.

Durante la tramitación del expediente informativo, a propuesta de la Comisión instructora, DEXMUSA adoptará las medidas cautelares necesarias para el cese inmediato de la situación de acoso, incluidas las previstas en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la Violencia de Género. Dichas medidas no podrán suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas y serán dirigidas por escrito a la dirección de Recursos Humanos de DEXMUSA. A pesar de lo anterior, DEXMUSA, en todo caso, separará al presunto/a acosador/a de la víctima.

Finalización de la investigación: la Comisión levantará acta en la que constarán los hechos, testimonios y pruebas practicadas. De igual modo, emitirá su opinión en cuanto a la concurrencia de la presunta situación de acoso moral, sexual o por razón de sexo, así como posibles circunstancias agravantes o atenuantes observadas en el mismo. De igual manera, en este informe instará, si procede, a la apertura de un procedimiento disciplinario contra la persona denunciada pudiendo incluso, en caso de ser un muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.

Si practicada la prueba no se aprecian indicios de acoso, la Comisión lo hará constar en el acta. De igual modo, si se presume que no existe acoso, pero se encuentra alguna situación inadecuada o susceptible de ser sancionada, la Comisión lo pondrá en conocimiento de la dirección de DEXMUSA para que adopte las medidas que estime pertinentes.

Este procedimiento también se encuentra regido por el secreto profesional, el sigilo, la agilidad y la eficacia de manera que, en todo caso, se protegerá la intimidad, dignidad y confidencialidad de las personas afectadas. A lo largo del procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán con tacto. Por ello, la persona denunciante, como la víctima o el/la presunto/a acosador/a serán tratados con respeto y en ningún caso recibirán un trato desfavorable por este motivo. En caso de que se detecten represalias o actos de discriminación sobre la persona denunciante, denunciada, testigos o cualquier persona involucrada en el procedimiento, dichas conductas serán calificadas como falta laboral, incoándose el correspondiente expediente disciplinario.

Ninguna de estas actuaciones impedirá que las personas implicadas puedan solicitar aquellas actuaciones judiciales, administrativas o de cualquier otro tipo que estimen oportunas.

4. La resolución del expediente de acoso

La dirección de DEXMUSA, una vez recibido el informe de conclusiones de la Comisión, adoptará las medidas que estime oportunas en un **plazo máximo de 3 días laborales**, siendo DEXMUSA la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la Comisión instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

De igual modo, la decisión adoptada será comunicada también a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales. Si bien, con el objeto de garantizar la confidencialidad, en esta comunicación no constarán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a tal efecto.

A la vista del informe de conclusiones elaborado por la Comisión o persona instructora, DEXMUSA procederá a:

- a. Archivar las actuaciones levantando acta al respecto.
- b. Adoptar cuantas medidas estime necesarias de conformidad con las propuestas realizadas por la Comisión. No obstante, si procede, se sancionará a la persona agresora de acuerdo el régimen disciplinario del convenio colectivo aplicable pudiendo, según la gravedad de la situación, llegar a alcanzar el despido disciplinario. En caso de que no sea posible extinguir el vínculo contractual con el/la agresor/a, DEXMUSA mantendrá un deber activo de vigilancia y control sobre la dicha persona.

Sin perjuicio de lo anterior, con el objetivo de que no se produzcan este tipo de situaciones en DEXMUSA, la empresa adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que estas conductas se vuelvan a repetir. A modo de ejemplo, pero sin ánimo excluyente, DEXMUSA llevará a cabo:

- Evaluación de los riesgos psicosociales de la empresa
- Medidas de vigilancia para proteger a la víctima
- Medidas de vigilancia para evitar la reincidencia de la persona acosadora
- Apoyo psicológico y social a la víctima
- Realización de acciones formativas y de sensibilización

5. Seguimiento

Una vez cerrado el expediente y en un **plazo máximo de 30 días naturales**, la Comisión estará obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos y medidas adoptadas, es decir, valorará su cumplimiento y/o el resultado de las mismas. Del resultado del seguimiento se realizará el oportuno informe que recogerá la propuesta de medidas a adoptar en el supuesto de que los hechos sigan produciéndose o se repitan en el seno de la empresa. De igual modo, se analizará si las medidas preventivas y sancionadoras aplicables han sido eficaces.

Este informe se remitirá a la dirección de DEXMUSA, a la representación legal 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.

FORMULARIO DE QUEJA O DENUNCIA EN DEXMUSA

A la atención de la Comisión Instructora del procedimiento de queja frente al acoso sexual y/o por razón de sexo en la empresa DEXMUSA.

1. Persona que informa de los hechos:

Persona que ha sufrido el acoso

Otra persona (especificar): _____

2. Datos de la persona que ha sufrido acoso:

Nombre y apellidos: _____

DNI: _____

Puesto: _____

Centro de trabajo: _____

Tipo de contrato: _____

Teléfono: _____

Email: _____

Domicilio a efectos de notificaciones: _____

3. Datos de la persona agresora:

Nombre y apellidos: _____

Puesto: _____

Centro de trabajo: _____

4. Descripción de los hechos:

Escriba un relato de los hechos denunciados, adjunto las hojas numeradas que sean necesarias e incluyendo fechas en las que tuvieron lugar los hechos acaecidos (siempre que sea posible).

En caso de que haya testigos, indicar nombre y apellidos y teléfono de contacto:

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

6. Solicitud

Se tenga por presentada la queja o denuncia de acoso moral, acoso sexual o acoso por razón de sexo frente al Sr/Sra. _____ y se inicie el procedimiento previsto en el protocolo.

En _____ a día __ del mes _____ de 202_

Firma de la persona interesada