



Hiperbaric

HIGH PRESSURE TECHNOLOGIES

PROTOCOLO DE
PREVENCIÓN FRENTE
AL **ACOSO SEXUAL Y
POR RAZÓN DE SEXO**

ÍNDICE

1. Principios.....	3
2. Objetivos del presente protocolo	4
3. Definición y conductas constitutivas de acoso	5
3.1 Acoso sexual.....	5
3.2 Acoso por razón de sexo.....	6
4. Ámbito de aplicación	7
5. Medidas para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.....	8
6. Equipo de investigación del acoso sexual y por razón de género	10
7. Procedimiento de actuación e intervención ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo	
11	
7.1 FASE DE DENUNCIA	12
7.2 FASE DE INVESTIGACIÓN	13
7.3 PROCEDIMIENTO ABREVIADO	13
7.4 PROCEDIMIENTO FORMAL	14
8. Medidas a adoptar tras la finalización del procedimiento en el que se ha constatado el acoso sexual y por razón de sexo	16
9. Otras consideraciones	17
10. Seguimiento y evaluación	18
11. Publicidad y entrada.....	19

1. Principios

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 las personas trabajadoras 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.

Por su parte, Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su artículo 48 encomienda a “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 hayan sido objeto del mismo”.

Igualmente, la Ley Orgánica 10/2022 de 6 de septiembre de garantía integral de la libertad sexual, en su artículo 12, persigue prevenir y dar respuesta específica a las violencias sexuales enfatizando la obligación por parte de todas las empresas de establecer procedimientos específicos para dar cauce a las denuncias o reclamaciones relacionadas con las conductas de tipo sexual.

Por otro lado, la recientemente aprobada Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI tiene como objetivo desarrollar y garantizar los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales, erradicando las situaciones de discriminación para asegurar que se pueda vivir la orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género, las características sexuales y la diversidad familiar con plena libertad.

Como parte del proceso de negociación la Empresa y la Parte Social acuerdan el siguiente Protocolo.

De acuerdo con estos principios, ambos se comprometen a garantizar un entorno laboral donde se respete la dignidad de la persona, los derechos y valores a los que se ha hecho referencia, estableciendo un método que se aplique a la prevención y rápida solución de las reclamaciones relativas al acoso sexual o por razón de sexo, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas constitucionales, laborales y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

A tales efectos, la Empresa expresa su deseo de que todo el personal contratado sea tratado con dignidad, no permitiendo ni tolerando ningún tipo de conducta de acoso sexual y/o por razón de sexo, identidad de género u orientación sexual. Todas las personas de la Empresa tendrán la responsabilidad de **garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad y la igualdad de trato de todas ellas**. El personal con responsabilidad en virtud de su cargo deberá tener especialmente encomendada la tarea de garantizar y prevenir que no se produzcan situaciones de ningún tipo de acoso sexual y por razón de sexo, identidad de género u orientación sexual dentro de su ámbito.

2. Objetivos del presente protocolo

El presente Protocolo persigue **prevenir y erradicar las situaciones discriminatorias por razón de género, constitutivas de acoso**, en su modalidad de acoso sexual y acoso por razón de sexo, identidad de género u orientación sexual, de manera rápida y confidencial, garantizando la intimidad y la dignidad de las personas presuntamente acosadas.

Así pues, la Empresa asume su responsabilidad en orden a erradicar un entorno de conductas contrarias a la dignidad y valores de la persona y que pueden afectar a su salud física o psíquica.

A tal efecto, con el presente se pretende abordar un doble objetivo:

1. Establecimiento de **medidas orientadas a prevenir y evitar** situaciones de acoso sexual o por razón de sexo, identidad de género u orientación sexual o susceptibles de constituir el mismo.
2. Establecimiento de un **procedimiento interno de actuación** para los casos en los que, aun tratando de prevenir dichas situaciones, se produce una denuncia interna por acoso sexual o por razón de sexo, identidad de género u orientación sexual, por parte de alguna persona trabajadora.

3. Definición y conductas constitutivas de acoso

3.1 Acoso sexual

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, define en su artículo 7.1 y 7.2 el acoso sexual y el acoso por razón de sexo respetivamente. Ambos se consideran actos discriminatorios.

Según el artículo 7.1 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.”

La OIT, en la Declaración relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, señala la diferenciación entre chantaje sexual y el ambiente laboral hostil, como dos formas bajo las cuales puede presentarse el acoso sexual. Estos conceptos aparecen también en la Recomendación de la Comisión, de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo y son recogidos por la Ley Orgánica 3/2007.

Conductas constitutivas de acoso sexual

El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas y recíprocas en la medida en que las conductas de acoso sexual no son libremente aceptadas por la persona que es objeto de ellas. En especial es acoso sexual toda conducta consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos desarrollados en el ámbito laboral, que se dirija a una persona con la intención de conseguir una respuesta de naturaleza sexual no libremente aceptada. En particular, en determinadas circunstancias un único incidente puede constituir acoso sexual.

La agresión sexual se considera un delito y está tipificado en el Código Penal.

- **CONDUCTAS DE ACOSO AMBIENTAL:** Se desarrolla un comportamiento de naturaleza sexual, de cualquier tipo, que tiene como consecuencia producir un contexto intimidatorio, hostil, ofensivo y humillante, no siendo necesario que exista una conexión directa entre la acción y las condiciones de trabajo.
 - o Conductas físicas de naturaleza sexual que pueden ir desde contacto físico deliberado como tocamientos innecesarios y no solicitados hasta un acercamiento físico excesivo o innecesario; agresiones físicas.
 - o Conducta verbal de naturaleza sexual como insinuaciones sexuales molestas, proposiciones, flirteos ofensivos, comentarios e insinuaciones obscenas, llamadas telefónicas indeseadas, bromas o comentarios sobre la apariencia sexual y vida privada de la persona que afecten a su integridad e indemnidad sexual; agresiones verbales deliberadas.

- Conducta no verbal de naturaleza sexual, como exhibir fotos de contenido sexual o pornográfico o materiales escritos de tipo sexual o miradas con gestos impúdicos, la persecución reiterada y ofensiva contra la integridad sexual mediante cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo y de contenido sexual.
- **CONDUCTAS DE INTERCAMBIO:** Pueden ser tanto proposiciones o conductas realizadas por un superior jerárquico o persona de la que pueda depender la estabilidad del empleo o la mejora de las condiciones de trabajo, como las que provengan de compañeros/as o cualquier otra persona relacionada con la víctima por causa de trabajo, que implique contacto físico, invitaciones persistentes, peticiones de favores sexuales, etc.

3.2 Acoso por razón de sexo.

Por su parte, según el artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007, el **acoso por razón de sexo** se define como “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.”

Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo:

Serán conductas constitutivas de acoso por razón de sexo, entre otras:

- Aquellas que supongan un trato desfavorable hacia la persona, relacionado con el embarazo o con el cuidado de menores.
- Las medidas organizacionales ejecutadas en función del sexo o cualquier otra circunstancia enumerada en el apartado anterior, de una persona con fines degradantes (exclusión, aislamiento, evaluación no equitativa del desempleo, asignación de tareas degradantes, sin sentido o por debajo de su capacidad profesional, etc.).
- Comportamientos, conductas o prácticas que se tomen en función del sexo de una persona de forma explícita o implícita y que tengan efecto sobre el empleo o las condiciones de trabajo.
- Ridiculizar a personas porque las tareas que asumen no se ajustan a su rol o estereotipo impuesto cultural o socialmente.
- Chistes y burlas que ridiculicen el sexo.
- Menospreciar el trabajo y la capacidad intelectual de las personas por las circunstancias recogidas en el apartado anterior.

En ningún caso estos ejemplos de conductas pretenden ser una enumeración exhaustiva y detallada de todas aquellas posibles que sean susceptibles de ser consideradas situación de acoso, por lo que en cada caso concreto se deberá evaluar el impacto de las mismas.

4. **Ámbito de aplicación**

Este procedimiento afecta a todas las personas vinculadas contractualmente a la Empresa, ya sea mediante contrato mercantil, laboral o de confianza y deberá ser respetado por el personal de cualquier empresa colaboradora que opere en el centro o centros de trabajo de la Empresa.

5. Medidas para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Con el objetivo de prevenir, desalentar, evitar y sancionar los comportamientos de acoso sexual y por razón de sexo, la Empresa adoptará las siguientes medidas:

- **Difusión a la plantilla del Protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso sexual o por razón de sexo.** Se publicará este Protocolo en el Tablón Virtual y en todos los medios de comunicación que se dispongan, de forma que todas las personas trabajadoras lo conozcan y sepan la intervención a seguir ante los casos de acoso sexual y por razón de sexo.
- **Promover un entorno de respeto, corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todo el personal los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.** Asimismo, se desarrollarán campañas de sensibilización, material informativo y cualquier otro medio que se estime necesario, haciendo hincapié en la aclaración de los conceptos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- **La Dirección de la Empresa facilitará a la Parte Social y con carácter anual los datos desagregados por sexo sobre intervenciones y casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.** La publicación de estos datos se hará con el máximo de profesionalidad y se mantendrá, en todo momento, el anonimato de las víctimas.
- **Asegurar que en las evaluaciones de riesgos psicosociales y de clima laboral se incluyen preguntas relativas al acoso sexual o por razón de sexo.**
- **Favorecer la integración del personal de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento** mediante un seguimiento de la persona trabajadora, no sólo en su proceso de acogida inicial, sino también con posterioridad al mismo.
- **Prohibición de las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados,** tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes. Entre otras medidas, se eliminará cualquier imagen, cartel, publicidad, etc. que contenga una visión sexista y estereotipada de mujeres y hombres.
- Cuando se detecten conductas no admitidas en un determinado colectivo o equipo de trabajo, la Dirección de la Empresa se dirigirá inmediatamente a la persona responsable de dicho colectivo/equipo, a fin de informarle sobre la situación detectada, las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias que se derivan de su incumplimiento, en aras a proceder a poner en marcha el Protocolo.
- Si fuera necesario, para el caso de trabajadoras víctimas de violencias sexuales, las medidas particulares que se tomarán vendrán condicionadas por la reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, la movilidad geográfica, el cambio de centro de trabajo, la adaptación de su puesto de trabajo y los apoyos que precisen por razón de su discapacidad para su reincorporación. Incluso, se podrá recurrir a la suspensión de su relación laboral con reserva de puesto de trabajo y/o a la extinción del contrato de trabajo.

La Empresa mantendrá en todo momento una actitud activa en la adopción de nuevas medidas o en la mejora de las existentes, que permitan alcanzar una óptima convivencia en el trabajo, salvaguardando los derechos de las personas trabajadoras.

6. Equipo de investigación del acoso sexual y por razón de género

Dada la especificidad del acoso, así como la necesidad de confidencialidad y sigilo, se creará un Equipo de Investigación del acoso sexual y por razón de sexo que estará compuesto por personas que deberán cumplir las condiciones de aptitud, objetividad e imparcialidad que requiere el procedimiento y que serán designadas de común acuerdo entre la Empresa y la Parte Social.

Este Equipo estará formado por dos personas técnicas del Departamento de Personas y otros dos de la Parte Social. Todos ellos no podrán tener relación de dependencia directa o parentesco con cualquiera de las partes. Tampoco podrán formar parte de este equipo quienes tengan el carácter de persona denunciada o denunciante.

Este Equipo tendrá las siguientes **funciones**:

- Recibir todas las denuncias por acoso sexual o razón de sexo.
- Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este Protocolo, para lo que dispondrá por parte de la Empresa de los medios necesarios y tendrá acceso a toda la información y documentación que pudiera tener en relación con el caso. En particular, tendrá libre acceso a todas las dependencias del centro, debiendo toda la plantilla prestar la debida colaboración que por parte del Equipo se le requiera, pudiendo recopilar información cualitativa y cuantitativa de los indicadores del servicio de prevención.
- Recomendar y gestionar ante el Departamento de Personas las medidas cautelares que estime convenientes.
- Elaborar un informe de conclusiones sobre el supuesto de acoso investigado.
- Supervisar el efectivo cumplimiento de las sanciones impuestas como consecuencia de casos de acoso sexual y por razón de sexo.
- Velar por las garantías comprendidas en este Protocolo.
- Cualesquiera otra que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo contemplado en el presente Protocolo.

El Departamento de Personas tendrá el papel de instructor encargado de dirigir las actuaciones y redactar las conclusiones del proceso.

7. Procedimiento de actuación e intervención ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo

Con carácter prioritario, en caso de producirse una situación susceptible de ser considerada como acoso sexual y/o por razón de sexo, debe quedar garantizada la ayuda a la persona que lo sufra con el propósito de evitar, con todos los medios posibles, que la situación se repita.

Asimismo, cualquier persona trabajadora que conozca la existencia de un presunto caso de acoso sexual y por razón de sexo deberá comunicarlo a la mayor brevedad posible a través de alguno de los cauces señalados en el presente Protocolo. Es preciso destacar que, tanto la tolerancia de las conductas de acoso, como el encubrimiento de las mismas, si fueran conocidas, pueden tener efectos disciplinarios de acuerdo con la normativa vigente.

GARANTÍAS que acompañarán al procedimiento:

- Diligencia y celeridad: El procedimiento de investigación y resolución será de tramitación urgente, ágil y rápida, con diligencia y sin demoras indebidas. Ofrecerá credibilidad, transparencia y equidad, realizados con la debida profesionalidad y exhaustividad sobre los hechos denunciados, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.
- Respeto y protección a las personas: La Empresa adoptará las medidas pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la dignidad e intimidad de las personas afectadas, incluyendo a las personas presuntamente acosadas y acosadoras. Las actuaciones o diligencias deben realizarse con la mayor discreción, prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo. Durante el procedimiento se garantizará la protección, seguridad y salud de la persona presuntamente acosada.
- Acompañamiento e información: Las personas implicadas podrán hacerse acompañar bien por las organizaciones sindicales o bien por alguien de su confianza o a ser asistidas legalmente a lo largo de todo el proceso. Asimismo, tendrán derecho a estar informadas de la evolución de su denuncia.
- Respeto a los derechos de las partes: La investigación de la denuncia tiene que ser desarrollada con sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas. El Protocolo ha de garantizar, en todo caso, los derechos de todas las partes a su dignidad e intimidad y el derecho de la persona reclamante a su integridad física y moral, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se derivan de una situación de acoso.
- Imparcialidad y contradicción: 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 de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

- Confidencialidad y anonimato: Las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva. En este sentido, no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación, de las que tengan conocimiento.
- Preservación de la identidad: Desde el momento en que se formule la denuncia, las personas responsables de su tramitación asignarán unos códigos alfanuméricos identificativos u otros procedimientos análogos para identificar a las partes afectadas y que vean preservada su identidad.
- Sigilo: Es el deber que tienen las personas implicadas en los procedimientos previstos en este Protocolo de mantener la debida discreción sobre los hechos que conozcan por razón de su cargo en el ejercicio de la investigación y evaluación de las reclamaciones, quejas y denuncias, sin que puedan hacer uso de la información obtenida para beneficio propio o de terceras personas, o en perjuicio del interés público.
- Adopción de medidas: Se adoptarán las medidas de todo orden incluidas, en su caso, las de carácter disciplinario contra la/s persona/s cuyas conductas de acoso sexual y por razón de sexo resulten acreditadas.

En línea con lo anterior, el acoso sexual y por razón de sexo tendrá el tratamiento establecido en el régimen disciplinario de aplicación para las faltas muy graves. Asimismo, en ambos casos operará la inversión de la carga de la prueba.

En este sentido, en aplicación de los criterios establecidos en el artículo 13 en relación con el 12 de la Ley Orgánica 3/2007 respecto de los procesos judiciales relativos a la defensa de la igualdad entre hombres y mujeres, en los procedimientos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias, por razón de sexo, corresponderá a la persona demandada probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad. A la parte reclamante le corresponde, previamente, aportar los indicios necesarios de acoso desencadenantes de la inversión de la carga probatoria.

Consecuentemente, el procedimiento se dividirá en las siguientes **fases**:

7.1 FASE DE DENUNCIA

La presentación de la correspondiente denuncia puede realizarse por parte de toda persona incluida en el ámbito de aplicación del presente Protocolo que se considere víctima de acoso sexual o por razón de sexo, por la Parte Social o cualquier otra persona de la Empresa que tenga conocimiento de la existencia de una conducta de acoso sexual o por razón de sexo.

Requisitos de la denuncia

La denuncia se realizará siempre por escrito, conforme al modelo de denuncia establecido al efecto como Anexo 1 del presente documento. Esta denuncia se remitirá debidamente cumplimentada a la Dirección de Personas o la Parte Social mediante registro físico de la misma. El equipo del Departamento de Personas instructor del procedimiento le asignará un número de expediente en el plazo máximo de dos días hábiles desde la presentación de la denuncia.

En concreto, de conformidad con el Anexo 1, la denuncia deberá contener la siguiente información:

- Identificación de la persona denunciante y datos para contactar con la misma.
- Identificación de la persona presuntamente acosadora y puesto que ocupa.
- Identificación de la presunta víctima y puesto que ocupa.
- Descripción cronológica y detallada de los hechos (entre otros, desde cuándo se tiene conocimiento de los hechos, personas implicadas, origen del conflicto, hechos ocurridos especificando lugar y fechas, etc.)
- Identificación de posibles testigos.
- Copia de toda la documentación que pueda acreditar los hechos u otra información que se estime pertinente.
- Firma de la persona denunciante en prueba de conformidad.

A tal efecto, la persona que presente una denuncia recibirá un escrito con el nombre, DNI y firma de la aquella que recibe la denuncia, fecha en la que hace entrega de la misma y número de expediente.

7.2 FASE DE INVESTIGACIÓN

Todo el proceso deberá desarrollarse con la máxima rapidez, confidencialidad y sigilo de los componentes del Equipo de Investigación.

En este sentido, el Equipo de Investigación se reunirá en un plazo no superior a 7 días naturales desde la presentación de la correspondiente denuncia.

Cuando se compruebe debidamente que la denuncia no responde a ninguna situación de acoso sexual o por razón de sexo, tal y como este ha sido definido en el presente Protocolo, el Equipo de Investigación comunicará a la Dirección de Personas este hecho y lo comunicará a la parte denunciante, motivando suficientemente su decisión. Por el contrario, cuando en la denuncia se detecte efectivamente un acoso sexual o por razón de sexo se procederá a seguir con la fase del procedimiento abreviado.

7.3 PROCEDIMIENTO ABREVIADO

La finalidad de esta fase es la actuación rápida y ágil por parte de la Empresa, con objeto de resolver la situación denunciada.

Apertura del procedimiento

El Equipo de Investigación citará a las partes involucradas y a aquellas personas que puedan aportar información relevante, en un plazo no superior a 5 días naturales contados a partir de la recepción de la denuncia, a una entrevista cuya finalidad será el esclarecimiento de los hechos.

Informe previo

Finalizadas las entrevistas oportunas y en el plazo máximo de 3 días hábiles, el Equipo de Investigación elaborará un informe en el cual se expresará, además de la relación sucinta de los hechos y pruebas aportadas por las personas entrevistadas, el resultado de la investigación y la propuesta, entendiéndose esta última como el cierre del procedimiento o la continuación de las investigaciones en el caso del procedimiento formal. En todo caso, la Empresa tomará las medidas oportunas para alejar y prevenir cualquier otra situación futura.

En aquellas ocasiones en las que se considere que el hecho de manifestar a la persona denunciada las consecuencias de sus conductas ofensivas e intimidatorias es suficiente para solucionar este tipo de comportamientos, se dará por finalizado el presente procedimiento.

Por el contrario, en el supuesto de que la situación no se pueda solucionar manifestando a la persona denunciada la necesidad de modificar su comportamiento o cuando la gravedad de los hechos así lo indique, se dará paso al procedimiento formal. En este último caso, se evitará una revictimización secundaria haciendo pasar a la presunta víctima por sucesivas entrevistas y declaraciones, rememorando un momento o momentos que pretende olvidar.

7.4 PROCEDIMIENTO FORMAL

Durante la instrucción se dará trámite de audiencia a todas las personas afectadas y testigos practicándose cuantas diligencias se estimen necesarias. La intervención de los testigos tendrá un carácter estrictamente confidencial. Dicho trámite de audiencia incluirá, como mínimo, una entrevista privada con el presupuesto acosador en la que pueda defenderse de las acusaciones que contra él se hayan vertido. En la misma podrá ir acompañado/a.

Según la gravedad de los hechos, el Equipo de Investigación podrá solicitar a la Dirección de Personas la adopción de medidas cautelares para la separación de las personas implicadas sin que ello conlleve un menoscabo de sus condiciones laborales.

Una vez iniciada la investigación, si la víctima así lo desea, solo tratará con las personas del Equipo de Investigación que elija y solo declarará una vez, salvo que resultase imprescindible para la resolución del caso, garantizando su confidencialidad y la agilidad en el trámite.

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

Durante todo el proceso la víctima podrá ser asistida por la Parte Social o por quién considere. En todo momento se respetará la decisión que sobre la situación decida la persona presuntamente acosada.

Finalización del proceso

Finalizada la instrucción, en el plazo de 10 días hábiles, el Equipo de Investigación emitirá un informe en el cual se dejará constancia de los hechos, realizando una valoración de estos y proponiendo, en su caso, medidas correctoras e incluso, sancionadoras. Este informe será remitido a la Dirección de Personas, a la persona denunciada y a la persona denunciante.

Elaboración del informe

El informe debe incluir la siguiente información:

- Antecedentes del caso, que incluirán un resumen de los argumentos planteados por cada una de las partes implicadas.
- Descripción de los principales hechos del caso.
- Resumen de las diligencias practicadas.
- Valoración final con las aportaciones particulares que pudiera haber y pruebas de medidas.
- Determinación expresa de la existencia o no de acoso.
- Firma de los miembros del Equipo de Investigación.

Acciones a adoptar del procedimiento

Si se determina la existencia de acoso, se dará traslado del informe final acordado a la Dirección de la Empresa para que adopte las medidas disciplinarias que correspondan, decisión que se tomará en el plazo máximo de 10 días naturales.

Si la sanción impuesta no determina el despido de la persona agresora, se tomarán las medidas oportunas para que aquella y la víctima no convivan en el mismo entorno laboral, teniendo la persona agredida la opción de permanecer en su puesto o la posibilidad de solicitar un traslado; medidas que no podrán suponer ni una mejora ni un detrimento de sus condiciones laborales.

En el caso de que se haya probado que no existe acoso, se archivará el expediente.

Si con motivo de la investigación realizada, se constata la inexistencia del acoso, pero se pone de manifiesto que subyace un conflicto personal relevante generado por el trabajo, el Equipo de Investigación hará alusión sobre esta conclusión en su informe para que la Dirección de la Empresa actúe en consecuencia.

No obstante, lo anterior, si de la investigación realizada se pusiera en evidencia que la persona denunciante del acoso ha actuado con acreditada falta de buena fe o con ánimo de dañar, la Empresa podrá adoptar las medidas previstas para los supuestos de transgresión de la buena fe contractual que se establecen en el Estatuto de los Trabajadores y en el Convenio Colectivo de aplicación.

8. Medidas a adoptar tras la finalización del procedimiento en el que se ha constatado el acoso sexual y por razón de sexo

Finalizado el procedimiento, el Equipo de Investigación podrá proponer las siguientes medidas:

- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- Modificación de aquellas condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona trabajadora acosada, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Adopción de medidas de vigilancia en protección de la persona trabajadora acosada.
- La Empresa tomará las medidas pertinentes para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Se facilitará formación o reciclaje para la actualización profesional de la víctima cuando esta haya permanecido en Incapacidad Temporal un periodo prolongado.
- Reiteración de los estándares éticos y morales de la Empresa.
- Evaluación de riesgos psicosociales en la Empresa.

9. Otras consideraciones

Todas las personas comprendidas en el ámbito de aplicación del presente Protocolo tienen derecho a utilizar este procedimiento con garantías de no ser objeto de intimidación ni de trato injusto, discriminatorio o desfavorable. Esta protección se extenderá a todas las personas que intervengan en dicho procedimiento. De este modo se prohíbe expresamente cualquier represalia contra las personas que efectúen una denuncia, atestigüen, colaboren o participen en las investigaciones que se lleven a cabo, y contra aquellas personas que se opongan a cualquier situación de acoso sexual o por razón de sexo frente a sí mismo o frente a terceros.

La utilización de este Protocolo no impide que cualquier persona comprendida en el ámbito de aplicación del mismo pueda acudir en cualquier momento a la vía jurisdiccional para ejercer su derecho a la tutela judicial efectiva.

10. Seguimiento y evaluación

El Departamento de Personas llevará el seguimiento de los casos de acoso, al menos una vez al año, con el fin de evaluar la aplicación del Protocolo y las medidas adoptadas. Igualmente, evaluará la posibilidad de implantación de nuevas medidas preventivas.

11. Publicidad y entrada

El presente Protocolo tendrá una vigencia indefinida desde la firma de este documento, sin perjuicio de que, en función de las necesidades que se detecten, se puedan modificar o incorporar acciones, después de la negociación y acuerdo correspondiente entre la Empresa y la Parte Social.

Asimismo, este será publicado en el Tablón Virtual y en los tablonés físicos de la Empresa.

ANEXO 1: MODELO DE DENUNCIA POR ACOSO SEXUAL Y /O POR RAZÓN DE SEXO

SOLICITANTE			
	Persona afectada		Recursos Humanos
	Representación de la plantilla		Servicio de prevención
	Departamento personas afectada (indicar):		
	Otros (indicar):		
TIPO DE ACOSO			
	Acoso sexual		Acoso por razón de sexo
	Sin especificar		
DATOS DE LA PRESUNTA PERSONA AFECTADA			
Nombre y Apellidos			
DNI/NIE		Teléfono de contacto	
Sexo		Correo de contacto	
DATOS PROFESIONALES DE LA PERSONA AFECTADA			
Centro de trabajo		Puesto de trabajo	
DATOS DE LA PRESUNTA PERSONA ACOSADORA			
Nombre y Apellidos			
DATOS PROFESIONALES DE LA PRESUNTA PERSONA ACOSADOR			
Centro de trabajo		Puesto de trabajo	

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS			
<p>Descripción cronológica y detallada con lugares y fechas (desde cuando se tiene conocimiento de los hechos, personas implicadas, y puestos que ocupan)</p>			
POSIBLES TESTIGOS		SI	NO
<p>En caso afirmativo indicar nombre y apellidos:</p>			
DOCUMENTACIÓN ADJUNTA		SÍ	NO
<p>En caso afirmativo detallar</p>			
SOLICITUD			
<p>Solicito el inicio del protocolo de prevención de acoso sexual y/o por razón de sexo.</p>			
<p>Localidad y fecha:</p>		<p>Firma de la persona solicitante.</p>	
<p>Firma y DNI del receptor de la solicitud</p>		<p>Firma de la persona solicitante.</p>	

N.º expediente:	
Este documento se entrega a:	
	Departamento de Personas
	Parte Social

Aviso informativo en materia de protección de datos

En cumplimiento del art. 13 del Reglamento (UE) 2016/679 General de Protección de Datos, le informamos de que los datos personales contenidos en la denuncia y los que sean recabados durante la tramitación del expediente, serán tratados por Hiperbaric S.A., como responsable del tratamiento, con la finalidad de tramitar el expediente de investigación, con base de legitimación en el cumplimiento de una obligación legal (art. 6.1 c) RGPD). Los datos personales no serán cedidos a terceros, salvo obligación legal; no obstante, podrán ser accedidos en caso necesario por proveedores externos que tengan la condición de encargados del tratamiento, tales como asesorías legales o laborales, con los cuáles Hiperbaric S.A. ha suscrito los pertinentes contratos de tratamiento de datos personales, garantizando la seguridad del tratamiento. Los datos personales serán conservados durante la tramitación del expediente de investigación y, posteriormente, hasta la prescripción de responsabilidades legales. Puede ejercer sus derechos de acceso, rectificación, oposición, supresión, portabilidad y limitación, mediante comunicación dirigida a rrhh@hiperbaric.com. Igualmente le informamos de su derecho a presentar una reclamación ante la Agencia Española de Protección de Datos en caso de considerarlo oportuno.