



PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL
ACOSO MORAL, SEXUAL, SEXISTA O POR
RAZÓN DE SEXO, DE ACOSO POR
ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD Y
EXPRESIÓN DE GÉNERO EN EL ÁMBITO
LABORAL DE PROYCOGA, S.A.

Contenido



Contenido

1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS	3
2. NORMATIVA.	4
3. ALCANCE.....	4
4. DEFINICIONES	5
5. GARANTÍAS EN EL DESARROLLO DEL PROCEDIMIENTO	8
6. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN	9
6.2 EL INICIO DEL PROCEDIMIENTO: LA DENUNCIA O RECLAMACIÓN	11
6.3 LA FASE PRELIMINAR O PROCEDIMIENTO INFORMAL.....	12
6.4 EL EXPEDIENTE INFORMATIVO.....	12
6.5 LA RESOLUCIÓN DEL EXPEDIENTE DE ACOSO	14
7. TIPIFICACIÓN DE LAS SANCIONES	15
ANEXO 1. Tipología de denuncias	17
ANEXO 2. Modelo de denuncia	22
ANEXO 3. Solicitud de inicio del procedimiento formal.....	23
ANEXO 4. Consentimiento.....	24
ANEXO 5. Documento de acuerdo de confidencialidad y no divulgación	25

1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

Con el presente protocolo, PROYCOGA, S.A. manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de acoso moral, sexual, sexista o por razón de sexo y de acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género.

PROYCOGA, S.A. considera que las situaciones de acoso constituyen comportamientos reprobables que vulneran las normas que regulan los deberes y derechos básicos de la plantilla de entre los que cabe destacar: el derecho a la igualdad, a la consideración debida a su dignidad, a su integridad física y moral, al trabajo y a una adecuada política de seguridad y salud y el derecho a la intimidad personal y familiar y a su propia imagen.

Queda por tanto expresamente prohibido cualquier comportamiento o conducta de esta naturaleza, pudiendo ser consideradas, con independencia de lo establecido en la legislación penal, como falta muy grave, dando lugar a las sanciones que este Protocolo, el convenio colectivo de aplicación y el Estatuto de los trabajadores (ET) establecen.

El objetivo del protocolo es prevenir que se produzcan situaciones de acoso en el entorno laboral y, en su caso, asegurar que se dispone de los procedimientos adecuados para tratar el problema y evitar que se repita. Se pretende garantizar en PROYCOGA, S.A. un entorno laboral libre de acoso, en el que todas las personas están obligadas a respetar la integridad y dignidad en el ámbito profesional y personal.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso que se produzcan durante el trabajo, en el ámbito de una relación laboral, de prestación de servicios, o como resultado del mismo:

- en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- 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;
- en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso);
- en el alojamiento proporcionado por la persona empleadora;
- en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo;
- en las circunstancias con conexión laboral;
- en cualquier otro ambiente laboral fuera del centro de trabajo habitual en el que se encuentre por razones de trabajo.

El procedimiento incluido en el presente protocolo pretende garantizar que la asistencia y protección de las víctimas se realice siguiendo los principios de sigilo, respeto, profesionalidad, objetividad e imparcialidad y celeridad y, en cualquier caso, todo el personal de PROYCOGA, S.A. debe observar y respetar las medidas contenidas en este Protocolo y en la normativa aplicable. Asimismo, la tramitación del procedimiento en el establecido no impedirá, en ningún caso, la iniciación, paralela o posterior, por parte de las personas implicadas a denunciar ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, así como ante la jurisdicción civil, laboral o penal.

2. NORMATIVA.

- Constitución Española.
- LO 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.
- LO 10/1995, de 23 de noviembre, Código Penal.
- L 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL).
- RDLeg 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 (LISOS).
- RDLeg 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET).
- LO 1/2004 de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la Violencia de Género.
- Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.
- L 4/2023, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.
- Convenio colectivo o pacto aplicable a PROYCOGA, S.A..

3. ALCANCE.

PROYCOGA, S.A. debe promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso moral, sexual, el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital (LO 3/2007 art. 48.1) y de acoso por orientación sexual e identidad o expresión de género.

Las medidas incluidas adoptadas se aplicarán a la totalidad de la plantilla de la empresa cualquiera que sea la forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y con contratos formativos. También podrán beneficiarse las personas becarias, y personas en actividades de voluntariado. Asimismo, podrán

beneficiarse de las anteriores medidas aquellas personas que presten sus servicios a través de contratos de puesta a disposición.

En el marco de la coordinación de actividades (LPRL art.24), se facilitará el protocolo a toda empresa con la que se contrate o subcontrate cualquier prestación de servicio y a las personas trabajadoras autónomas.

Se procurará por todos los medios posibles que tanto la clientela como las entidades proveedoras conozcan la política de la empresa en esta materia. No obstante, en el caso de que PROYCOGA, S.A. tenga conocimiento de alguna denuncia que afecte exclusivamente a profesionales de empresas proveedoras que presten servicios en sus instalaciones, facilitará todo el apoyo necesario para la investigación que pueda realizarse por parte de las empresas proveedoras afectadas, dentro de los límites legales existentes en la normativa vigente.

4. DEFINICIONES

Acoso moral: la exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente aquella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica) o no. Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud.

El acoso laboral puede presentar las siguientes modalidades:

- Acoso descendente, entendido como la presión ejercida de manera sistemática y prolongada en el tiempo por un o una superior sobre una o más personas trabajadoras.

- Acoso horizontal, entendido como la presión ejercida de manera sistemática y prolongada en el tiempo por una persona trabajadora o un grupo de personas trabajadoras sobre uno de sus compañeros o compañeras.

- Acoso ascendente, entendido como la presión ejercida de manera sistemática y prolongada en el tiempo por una persona trabajadora o un grupo de personas trabajadoras sobre una persona superior jerárquica.

Acoso sexual: es toda conducta de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito de la organización y dirección de una entidad empleadora o en relación o como consecuencia de una relación laboral, en la que se plantea una amenaza que afecta al empleo o a las condiciones de trabajo de la víctima a fin de obtener provecho sexual, o en todo caso, tiene como objetivo o como consecuencia, crearle un entorno laboral intimidatorio, degradante u ofensivo. El acoso sexual contempla dos tipos diferenciados: el acoso de intercambio o chantaje sexual y el acoso ambiental.

Acoso de intercambio o chantaje sexual: el producido por personal superior jerárquico o personas cuyas decisiones pueden tener efectos sobre el empleo y las condiciones de trabajo de la persona acosada. A modo de ejemplo, pueden constituir chantaje sexual: demandas de favores sexuales, cuando éstas están relacionadas, directa o indirectamente, con la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o la conservación del puesto de trabajo.

Acoso ambiental: aquella conducta que crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma. A modo de ejemplo, pueden constituir acoso sexual: observaciones sugerentes y desagradables; chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto; abusos verbales deliberados de contenido libidinoso; invitaciones impúdicas o comprometedoras; uso de imágenes pornográficas y o eróticas en los lugares y herramientas de trabajo; gestos obscenos; observación clandestina de personas en lugares reservados, como los servicios, vestuarios; etc.

Acoso por razón de sexo: es todo comportamiento en relación o que tiene como causa los estereotipos de género (prejuicios, ideas preconcebidas y trato discriminatorio a mujeres y hombres por razón de su sexo), desarrollado de forma sistemática en el ámbito de organización y dirección de una entidad empleadora o en relación o como consecuencia de una relación laboral, que tiene como objetivo o como consecuencia atentar contra la dignidad y la integridad física o psíquica de una persona y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, pudiendo poner en peligro su empleo, en especial, cuando estas actuaciones se encuentran relacionadas con la opción sexual o con las situaciones de maternidad, paternidad y asunción de otros cuidados familiares.

Para apreciar que efectivamente en una realidad concreta concurre una situación calificable de acoso por razón de sexo, se requiere la concurrencia de una serie de elementos conformadores de un común denominador, entre los que destacan:

- a) Hostigamiento, entendiéndose como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
- b) Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y 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, por ejemplo, un trabajador hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o dependientes.

A modo de ejemplo, pueden constituir acoso por razón de sexo, siempre que se realicen sobre una persona por razón de su sexo: las descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona, su trabajo y su implicación en el mismo; los comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, o sobre la opción o ideología sexual; impartir órdenes contradictorias y por tanto imposibles de cumplir simultáneamente; impartir órdenes vejatorias; las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua; la orden de aislar e incomunicar a una persona; la agresión física; etc.

Acoso por orientación sexual: es cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico indeseado efectuado contra una persona en base a su orientación sexual, con el fin de atentar contra su dignidad, creando así un entorno intimidatorio, violento, hostil, degradante, humillante, ofensivo o segregado. Se incurre en acoso por orientación sexual cuando se dirige hacia una persona de manera ofensiva o se menosprecia su trabajo por razón de su orientación sexual, cuando se trata desigualmente a personas basándose en su homosexualidad o bisexualidad, cuando se ignoran las aportaciones realizadas por esta persona, cuando se la ridiculiza en función de su orientación sexual, cuando se utiliza el humor homófobo, lesbófobo o bífobo, etc.

Acoso por identidad o expresión de género: es cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico indeseado efectuado contra una persona por razones de expresión o identidad de género, con el fin de atentar contra su dignidad, creando así un entorno intimidatorio, violento, hostil, degradante, humillante, ofensivo o segregado. Se incurre en acoso por identidad o expresión de género cuando se niega a nombrar a una persona trans como esta quiera o se utilicen pronombres que no coincidan con el género con el que se siente identificada, cuando se menosprecian aptitudes, capacidades y habilidades por razón de identidad de género y no se tengan en cuenta sus aportaciones, cuando se cuestione o expulse a la persona con expresiones o identidades de género no normativas por estar en ciertas instalaciones de la empresa, cuando se utilice el humor tránsfobo o intérfobo que resulte ofensivo para la persona, etc.

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

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 persona agresora y víctima tengan un contacto físico presencial), estaremos ante conductas de violencia digital o ciberviolencia.

5. GARANTÍAS EN EL DESARROLLO DEL PROCEDIMIENTO

En el transcurso del procedimiento de investigación de acoso se tendrán en cuenta las siguientes garantías:

1. Confidencialidad. Las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento. Por ello, desde el momento en que se formule la denuncia, se asignará un código numérico que se utilizará para identificar la denuncia concreta tratando de preservar la identidad de las personas implicadas en el procedimiento. Todo el personal que haya participado en cualesquiera de las actuaciones previstas en el presente Protocolo queda sujeto al deber de secreto, debiendo firmar el documento de acuerdo de confidencialidad y no divulgación de información, según anexo.

2. Respeto y protección de la dignidad de las personas. Las actuaciones o diligencias deben realizarse con la mayor prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo. La organización deberá adoptar las medidas pertinentes para garantizar este derecho a las personas tanto presuntamente acosadas como acosadoras. Las personas implicadas podrán ser asistidas por algún/a acompañante de su elección, en todo momento a lo largo del procedimiento, si así lo requieren.

3. Diligencia y celeridad. La investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.

4. Imparcialidad. El procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todas las personas que intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe en el esclarecimiento de los hechos denunciados.

5. Prohibición de represalias. Se prohíben expresamente las represalias contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o participen en una investigación sobre acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por orientación sexual o acoso por identidad o expresión de género, en los términos previstos en la normativa aplicable.

6. Ejercicio de acciones judiciales. La aplicación del presente Protocolo no impedirá en ningún caso la utilización, paralela o posterior, por parte de las personas implicadas, de las acciones legales oportunas. El inicio de acciones judiciales provocará la inhibición de la tramitación del presente procedimiento hasta que recaiga la resolución firme pertinente del organismo correspondiente, a fin de evitar duplicidad de instrucciones.

7. Buena fe. Las denuncias, alegaciones o declaraciones que se demuestren como intencionadamente fraudulentas o dolosas, y realizadas con el objetivo de causar un mal injustificado a la persona denunciada, serán sancionadas. No se considerará falsa o calumniosa la denuncia presentada de buena fe, aunque no se haya podido constatar la veracidad de la misma.

8. Principio de colaboración. Todas las personas que tengan conocimiento de la existencia de algún tipo de situación de acoso deben informar de su existencia a los órganos competentes. Todas las personas que sean citadas en el transcurso de la aplicación de este procedimiento tienen el deber de implicarse y de prestar su colaboración.

9. Principio de no revictimización. En lo posible, se debe evitar que la persona acosada tenga que exponerse de manera reiterada y describir en repetidas ocasiones las conductas de las que ha sido víctima.

6. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

PROYCOGA, S.A. garantiza la activación del procedimiento descrito a continuación cuando se produzca una denuncia de acoso moral, sexual, por razón de sexo y/o por orientación sexual e identidad y expresión de género.

6.1 NORMAS GENERALES

D. PABLO SANTOS RODRÍGUEZ es la persona encargada 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 PROYCOGA, S.A. deben saber que, salvo dolo o mala fe, no serán sancionadas por activar el protocolo. En caso de hacerlo, al interponer cualquier reclamación esta tendrá presunción de veracidad y será gestionada por la persona a la que se acaba de hacer referencia.

A fin de garantizar la confidencialidad de cualquier queja, denuncia o comunicación de situación de acoso PROYCOGA, S.A. habilita un canal de denuncias específico y una cuenta de correo electrónico a la que solo tendrán acceso la persona encargada de tramitar la queja y las personas

instructoras, y cuyo objeto es única y exclusivamente la presentación de este tipo de denuncias o quejas.

La empresa designa a SEOANE & VILABOY ABOGADOS como instructores/as para que tramiten cualquier queja o denuncia que se reciba en materia de acoso moral, sexual, por razón de sexo y/o por orientación sexual e identidad y expresión de género. la investigue y realice su seguimiento. A los efectos oportunos se informará a todas las personas que prestan servicios en la organización de esa designación y se expresará de manera clara y concisa cómo se le pueden hacer llegar esas quejas o denuncias.

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

La empresa remitirá la denuncia o queja a los Instructores/as designados/as en el plazo máximo de 3 días laborables a la fecha de recepción de una denuncia, reclamación o conocimiento de un comportamiento inadecuado, de conformidad con el procedimiento establecido en el presente protocolo para su presentación.

Los Instructores/as investigarán, inmediata y minuciosamente, cualquier denuncia, comunicación, reclamación o informe sobre un comportamiento susceptible de ser considerado acoso sexual o por razón de sexo. Las denuncias, reclamaciones 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 el/la Instructor/a apreciase indicios de conducta delictiva, los/as Instructores/as propondrán a la dirección de PROYCOGA. S.A. adopción inmediata de las correspondientes medidas cautelares y el traslado urgente al Ministerio Fiscal.

En todo caso, en el momento en que por la empresa se tenga constancia de que por la persona trabajadora ha presentado denuncia ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y/o ante la jurisdicción civil, laboral o penal, se pondrá en conocimiento inmediato del/la Instructor/a se verá obligado a inhibirse de la tramitación del presente procedimiento hasta que recaiga la resolución firme pertinente del organismo correspondiente, a fin de evitar duplicidad de instrucciones. En dicho caso, por el/la Instructor/a se levantará el Acta correspondiente dejando constancia de lo anterior.

6.2 EL INICIO DEL PROCEDIMIENTO: LA DENUNCIA O RECLAMACIÓN

A fin de garantizar la confidencialidad de cualquier denuncia, reclamación o comunicación de situación de acoso, PROYCOGA, S.A, habilita el siguiente código QR con un formulario al que solo tendrán acceso la persona designada para tramitar el protocolo, y cuyo objeto es única y exclusivamente la presentación de este tipo de denuncias o reclamaciones.



Todo ello sin perjuicio de poder aceptar igualmente las denuncias o reclamaciones que puedan presentarse a través de la siguiente dirección de correo postal: **CANAL DE DENUNCIAS DE ACOSO PROYCOGA, S.A., C/ Pasteur, 11-13, 15008, A Coruña.**

Con el fin de proteger la confidencialidad del procedimiento, la persona encargada de tramitar la denuncia o reclamación 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 denuncia o reclamación la pondrá inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa y del/la Instructor/a.

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 víctima o por cualquier trabajadora o trabajador que tenga conocimiento de esta, del formulario correspondiente por correo postal en la dirección habilitada al respecto o por registro interno a través del canal de denuncias denunciando una situación de acoso, **será necesaria para el inicio del procedimiento**

Cuando de la denuncia planteada el/la Instructor/a apreciase indicios de conducta delictiva el/la Instructor/a propondrá a la dirección de PROYCOGA, S.A. la adopción inmediata de las correspondientes medidas cautelares y el traslado urgente al Ministerio Fiscal. Al margen de otras medidas cautelares que pudieran adoptarse, siempre se separará a la presunta persona acosadora y a la víctima y, en ningún caso, se obligará a la víctima a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.

6.3 LA FASE PRELIMINAR O PROCEDIMIENTO INFORMAL

Esta fase es potestativa para las partes y dependerá de la voluntad que exprese al respecto la 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 denuncia o reclamación, el/la Instructor/a entrevistará a la persona afectada, pudiendo también entrevistar a la presunta persona agresora 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 recepción de la denuncia o reclamación por parte del/la Instructor/a. En ese plazo, el/la Instructor/a dará por finalizado 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, incluida la apertura del expediente informativo. 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 el/la Instructor/a.

No obstante lo anterior, el/la Instructor/a, si las partes lo manifiestan expresamente, podrá obviar esta fase preliminar y pasar directamente a la tramitación del expediente informativo, lo que comunicará a las partes. Así mismo, se pasará a tramitar el expediente informativo si la persona denunciante no queda satisfecha con la solución propuesta por el/la Instructor/a en la fase de procedimiento informal.

En el caso de no pasar a la tramitación del expediente informativo, se levantará acta de la solución adoptada en esta fase preliminar y se informará a la dirección de la empresa.

Igualmente, se informará a la representación legal de trabajadoras y trabajadores de haberla, y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales. 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.

6.4 EL EXPEDIENTE INFORMATIVO

En el caso de no activarse la fase preliminar o cuando el procedimiento no pueda resolverse no obstante haberse activado, se dará paso al expediente informativo.

El/la Instructor/a realizará una investigación, en la que se resolverá a propósito de la concurrencia o no del acoso o conducta denunciada 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 del/la Instructor/a, la dirección de PROYCOGA, S.A. adoptará las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas. Al margen de otras medidas cautelares, la dirección de PROYCOGA, S.A. siempre se separará a la presunta persona acosadora y a la víctima y, en ningún caso, se obligará a la víctima a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.

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

Finalizada la investigación, el/la Instructor/a 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 moral, sexual, por razón de sexo y/o por orientación sexual e identidad y expresión de género.

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, el/la Instructor/a instará a la empresa a adoptar las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.

Si de la prueba practicada no se apreciaren indicios de acoso sexual, acoso por razón de sexo, por orientación sexual, identidad de género u otra conducta contraria a la libertad sexual y la integridad moral, el/la Instructor/a hará constar en el acta que de la prueba expresamente practicada que 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, el/la Instructor/a instará igualmente a la dirección de PROYCOGA, S.A. a adoptar medidas que al respecto se consideren pertinentes.

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 a la víctima y, en su caso, al/la denunciante, quienes en ningún caso

podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como al/la denunciado/a, cuya prueba de culpabilidad requiere la concurrencia de indicios en los términos previstos en la normativa laboral en caso de vulneración de derechos fundamentales.

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**. De concurrir razones que exijan, por su complejidad, mayor plazo el/la Instructor/a podrá acordar la ampliación de este plazo sin superar en ningún caso otros tres días laborables más.

6.5 LA RESOLUCIÓN DEL EXPEDIENTE DE ACOSO

La dirección de PROYCOGA, S.A. una vez recibidas las conclusiones de la persona instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el **plazo de 3 días laborables**, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la persona instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

Así mismo, se comunicará al servicio de prevención ajeno responsable de prevención de riesgos laborales y a la representación legal de las personas trabajadoras, en caso de existir. 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 PROYCOGA, S.A. procederá a:

- a. archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.
- b. adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la persona instructora del procedimiento de acoso.

6.6 SEGUIMIENTO

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a 30 días naturales, el/la instructor/a 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, a la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras de existir, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

7. TIPIFICACIÓN DE LAS SANCIONES

A. Faltas

Los actos y conductas constitutivas de acoso constituyen **incumplimientos laborales objeto de sanción disciplinaria**. En todo caso, para la calificación de las faltas y para la imposición de sanciones, se estará a lo previsto en el convenio colectivo de aplicación.

En todo caso, dependiendo de las circunstancias del caso, el acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género o los comportamientos contrarios a la libertad sexual de los trabajadores y trabajadoras será considerado como falta grave o muy grave. También lo será la violación de la confidencialidad de los permisos por intervención quirúrgica para reasignación sexual.

Con la finalidad de valorar la gravedad de los hechos y determinar las sanciones que, en su caso, pudieran imponerse, se tendrán como **circunstancias agravantes** las siguientes **situaciones**:

- Abuso de situación de superioridad jerárquica o que la persona que comete el acoso tenga poder de decisión sobre las condiciones de trabajo de la víctima o sobre la propia relación laboral.
- Reiteración de las conductas ofensivas después de que la víctima hubiera utilizado los procedimientos de solución.
- Que la persona que comete el acoso sea reincidente en la comisión de actos de acoso sexual y/o por razón de sexo.
- Existir dos o más víctimas.
- Que la víctima sufra algún tipo de discapacidad física, psíquica o sensorial.
- Que el estado psicológico o físico de la víctima haya sufrido graves alteraciones médicamente acreditadas.
- Demostrar conductas intimidatorias o represalias por parte de la persona agresora hacia la víctima o los testigos.
- Que el acoso se produzca durante el proceso de selección o promoción del personal.
- Ejercer presiones o coacciones sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar con el objeto de evitar o entorpecer el buen fin de la investigación.

- Situación de contratación temporal, interinidad, período de prueba, situación de becaria o becario o realización de prácticas por parte de la víctima.

B. Sanciones

Las sanciones correspondientes en función del principio de proporcionalidad serán las recogidas en los convenios colectivos de aplicación y especialmente las siguientes:

- - Traslado forzoso temporal o definitivo.
- - Suspensión de empleo y sueldo.
- - Pérdida temporal o definitiva del nivel profesional laboral.
- - Despido disciplinario.

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

ANEXO 1. Tipología de denuncias

Estas conductas son a título de ejemplo y no excluyentes.

ACOSO MORAL
<ul style="list-style-type: none"> • Dejar a la persona trabajadora de forma continuada sin ocupación efectiva, o incomunicada, sin causa alguna que lo justifique.
<ul style="list-style-type: none"> • Dictar órdenes de imposible cumplimiento con los medios que se le asignan.
<ul style="list-style-type: none"> • Ocupación en tareas inútiles o que no tienen valor productivo.
<ul style="list-style-type: none"> • Acciones de represalia frente a personas trabajadoras que han planteado quejas, denuncias o demandas frente a la organización, o frente a las que han colaborado con quienes reclaman.
<ul style="list-style-type: none"> • Insultar o menospreciar repetidamente a una persona trabajadora.
<ul style="list-style-type: none"> • Reprenderla reiteradamente, delante de otras personas.
<ul style="list-style-type: none"> • Difundir rumores falsos sobre su trabajo o vida privada

ACOSO SEXUAL
a) Conductas verbales:
<ul style="list-style-type: none"> • Hacer comentarios sexuales o gestos obscenos.
<ul style="list-style-type: none"> • Hacer bromas sexuales ofensivas
<ul style="list-style-type: none"> • Formas de dirigirse a la otra persona denigrante u obscena.
<ul style="list-style-type: none"> • Difundir rumores sobre la vida sexual de una persona.
<ul style="list-style-type: none"> • Preguntar o explicar fantasías, preferencias sexuales.
<ul style="list-style-type: none"> • Hacer comentarios groseros sobre el cuerpo o la apariencia física.
<ul style="list-style-type: none"> • Hablar sobre las propias habilidades y/o capacidades sexuales.
<ul style="list-style-type: none"> • Invitar insistentemente a participar en actividades sociales lúdicas, aunque la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan indeseadas o inoportunas.
<ul style="list-style-type: none"> • Ofrecer y/o presionar para concretar citas comprometedoras o encuentros sexuales.

<ul style="list-style-type: none"> • Demanda de favores sexuales acompañados o no de promesas explícitas o implícitas de trato preferencial o de amenazas en caso de no acceder a dicho requerimiento (chantaje sexual, quid pro quo o de intercambio).
b) Conductas no verbales:
<ul style="list-style-type: none"> • Miradas lascivas al cuerpo.
<ul style="list-style-type: none"> • Gestos obscenos.
<ul style="list-style-type: none"> • Uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de internet de contenido sexualmente explícito.
<ul style="list-style-type: none"> • Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de contenido sexual de carácter ofensivo.
c) Conductas físicas:
<ul style="list-style-type: none"> • Agresiones físicas.
<ul style="list-style-type: none"> • Acercamiento físico excesivo.
<ul style="list-style-type: none"> • Arrinconar, buscar deliberadamente, quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
<ul style="list-style-type: none"> • El contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, roces, masajes indeseados...)
<ul style="list-style-type: none"> • Tocar intencionadamente o “accidentalmente” las partes sexuales del cuerpo. Contacto físico innecesario, rozamientos.
<ul style="list-style-type: none"> • Observación clandestina de personas en lugares reservados, como los servicios o vestuarios.

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO
<ul style="list-style-type: none"> • Conductas discriminatorias por motivo del embarazo o de la maternidad.
<ul style="list-style-type: none"> • Formas ofensivas de dirigirse a una persona, en función de su sexo. Los comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología o la opción sexual.
<ul style="list-style-type: none"> • Utilizar humor sexista.
<ul style="list-style-type: none"> • Ridiculizar, desdeñar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las mujeres.
<ul style="list-style-type: none"> • Denegar arbitrariamente a una mujer permisos a los cuales tiene derecho.
<ul style="list-style-type: none"> • Hostigamiento con el objetivo de obligar a dimitir a las personas que quieren ejercer sus derechos de conciliación.
<ul style="list-style-type: none"> • Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo. <ul style="list-style-type: none"> • Ignorar comentarios, aportaciones y/o acciones, excluir, no tomar en serio...

<ul style="list-style-type: none"> • Ignorar comentarios, aportaciones y/o acciones, excluir, no tomar en serio...
<ul style="list-style-type: none"> • Asignar a una mujer un lugar de trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional.
<ul style="list-style-type: none"> • Asignar a una mujer tareas sin sentido, órdenes contradictorias o imposibles de lograr (plazos irracionales).
<ul style="list-style-type: none"> • Sabotear su trabajo o impedir, deliberadamente, el acceso a los medios adecuados para realizarla.
<ul style="list-style-type: none"> • Impartir órdenes vejatorias.
<ul style="list-style-type: none"> • Las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua.
<ul style="list-style-type: none"> • La orden de aislar e incomunicar a una persona.

CIBERACOSO O VIOLENCIA DIGITAL

Acoso en línea y facilitado por la tecnología					
Amenaza (sexual, económica, física o psicológica)	Daño a la reputación	Seguimiento y recopilación de información privada (spyware) ⁽¹⁾	Suplantación de identidad	Solicitud de sexo	Acoso con cómplices para aislarla

(1) Spyware es un software que tiene dicho objetivo.

Acoso sexual en línea				
Amenaza o difusión no consentida de imágenes o videos (porno venganza)	Toma, producción o captación no consentida de imágenes o vídeos íntimos ⁽²⁾	Explotación, coacción y amenazas (sexting, sextorsión, amenaza de violación, doxing ⁽³⁾ , outing ⁽⁴⁾)	Bullying sexualizado ⁽⁵⁾	Ciberflashing ⁽⁶⁾

(2) Incluye los actos de “upskirting” (o “bajo falda”) y 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.

(3) Revelar información personal o la identidad.

- (4) Revelar la orientación sexual.
- (5) Rumores, publicación de comentarios sexualizados, suplantación de la identidad, intercambio de contenidos sexuales o del acoso sexual a otras personas, afectando así a su reputación y/o a su medio de vida.
- (6) Envío de imágenes sexuales no solicitadas a través de aplicaciones de citas o de mensajería, textos, o utilizando tecnologías Airdrop o Bluetooth.

Dimensión digital de la violencia psicológica					
Todas las formas tienen un impacto psicológico	Actos individuales no tipificados como delito al combinarse con la mentalidad de	Discurso de odio sexista	Intimidación, amenaza a las víctimas o a su familia, insultos, vergüenza y difamación	Incitación al suicidio o a la autolesión	Abuso económico ⁽⁷⁾
	masa y repetición				

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

* Tal y como señala dicha Recomendación, suele consistir en la táctica de vigilar o espiar a la víctima, en sus distintas redes sociales o plataformas de mensajería, sus correos electrónicos y su teléfono, robando contraseñas o crackeando o hackeando sus dispositivos para acceder a sus espacios privados, mediante la instalación de programas espías o aplicaciones de geolocalización, o mediante el robo de sus dispositivos. Las personas agresoras también pueden asumir la identidad de la otra persona o vigilar a la víctima a través de dispositivos tecnológicos conectados a través del Internet de las Cosas, como los electrodomésticos inteligentes.

DELITO DE ACOSO SEXUAL

Lo tipifica el Código Penal, modificado por la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, estableciendo lo siguiente:

“1. El que solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente, de prestación de servicios o análoga, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, será castigado, como autor de acoso sexual, con la pena de prisión de seis a doce meses o multa de diez a quince meses e inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión, oficio o actividad de doce a quince meses.

2. Si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaliéndose de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o sobre persona sujeta a su guarda o custodia, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquella pueda tener en el ámbito de la indicada relación, la pena será de prisión de uno a dos años e inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión, oficio o actividad de dieciocho a veinticuatro meses.

3. Asimismo, si el culpable de acoso sexual lo hubiera cometido en centros de protección o reforma de menores, centro de internamiento de personas extranjeras, o cualquier otro centro de detención, custodia o acogida, incluso de estancia temporal, la pena será de prisión de uno a dos años e inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión, oficio o actividad de dieciocho a veinticuatro meses, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 443.2.

4. Cuando la víctima se halle en una situación de especial vulnerabilidad por razón de su edad, enfermedad o discapacidad, la pena se impondrá en su mitad superior.

5. Cuando de acuerdo con lo establecido en el artículo 31 bis, una persona jurídica sea responsable de este delito, se le impondrá la pena de multa de seis meses a dos años. Atendidas las reglas establecidas en el artículo 66 bis, los jueces y tribunales podrán asimismo imponer las penas recogidas en las letras b) a g) del apartado 7 del artículo 33”.

ANEXO 2. Modelo de denuncia

Estas conductas son a título de ejemplo y no excluyentes.

SOLICITANTE

	Persona afectada
--	------------------

TIPO DE ACOSO

	Acoso moral
	Acoso sexual
	Acoso por razón de sexo
	Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género

DATOS DE LA PERSONA AFECTADA

Nombre y apellidos:

Nif:

Género:

Puesto de trabajo:

Centro de trabajo/departamento:

Vinculación laboral/tipo de contrato:

Teléfono de contacto:

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

En el caso de que haya testigos, indique sus nombres y apellidos:

ANEXO 3. Solicitud de inicio del procedimiento formal

Solicito el inicio del procedimiento formal del Protocolo frente al acoso moral sexual, por razón de sexo, por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

Solicitante:

Persona afectada:

Descripción de los hechos:

Pruebas (testifical, documental, etc.):

Fecha:

Firma de la persona solicitante (o sello):

ANEXO 4. Consentimiento

La persona _____ da su consentimiento a _____ Para que se inicie el procedimiento formal del Protocolo frente al acoso moral, sexual, por razón de sexo, por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

Fecha:

Firma de la persona solicitante (o sello):

ANEXO 5. Documento de acuerdo de confidencialidad y no divulgación de la información

D/D^a “ _____ ” ha sido designada para para participar en el procedimiento de recepción, tramitación, investigación y resolución de las denuncias por acoso sexual y/o acoso por razón de sexo que pudieran producirse.

Mediante el presente acuerdo, se compromete a respetar la confidencialidad y a no divulgar la información que conozca a lo largo de las diferentes fases del proceso de tramitación, investigación y resolución de las denuncias presentadas.

En particular, la persona designada se compromete a garantizar:

1. La confidencialidad y reserva sobre el contenido de las denuncias, resueltas o en proceso de investigación de las que tenga conocimiento, así como velar por el cumplimiento de la prohibición de divulgar o transmitir cualquier tipo de información por parte del resto de las personas que intervengan en el procedimiento.
2. La dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el procedimiento.
3. La igualdad de trato entre mujeres y hombres.
4. El tratamiento reservado y discreción en relación con la información sobre las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.

Fecha:

Firma de la persona instructora: