PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO

VERSIÓN 0.2

COMPLIANCE PENAL GRUPO INVERSIONES CONTROLSUR

ÍNDICE

1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS	**3**
2. OBJETIVO	**4**
3. ÁMBITO DE APLICACIÓN	**5**
4. DEFINICIÓN Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO	**6**
5. MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO	**10**
6. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN EN CASO DE DENUNCIA	**11**
7. MEDIDAS A ADOPTAR	**18**
8. EVALUACIÓN, SEGUIMIENTO Y REVISIÓN DEL PROTOCOLO	**19**
9. ENTRADA EN VIGOR Y DURACIÓN	**20**
MODELO FORMULARIO QUEJA O DENUNCIA	**21**

1 DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

GRUPO INVERSIONES CONTROLSUR manifiesta su ***tolerancia cero*** ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de acoso moral o mobbing, acoso sexual o acoso por razón de sexo y se compromete a mantener una actitud proactiva tanto en la prevención del acoso como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar y resolver las quejas y denuncias que a este respecto se puedan plantear.

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 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, al acoso por razón de sexo y al laboral.

Por su parte, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, 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 de esta forma la dignidad, integridad e igualdad de trato de todas las personas trabajadoras.

Este protocolo da cumplimiento a cuanto exigen los artículos 46.2 y 48 de la L.O. 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el R.D. 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, así como se adecua a lo previsto en la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, y más concretamente a lo dispuesto en su artículo 12, que incluye la prevención de dichas conductas en el ámbito digital. Igualmente, se ha procedido a su actualización de conformidad con lo dispuesto en la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.

2. OBJETIVO

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, así como las situaciones de acoso moral o «mobbing».

Con este Protocolo **GRUPO INVERSIONES CONTROLSUR** pretende subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso sexual, del acoso por razón de sexo y del acoso moral 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.

GRUPO INVERSIONES CONTROLSUR 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 y fomentar la cultura preventiva en su organización. A tal efecto, en este Protocolo se consideran dos aspectos fundamentales: la prevención del acoso y la reacción empresarial frente a denuncias por acoso, por lo que se dictaminan dos tipos de actuaciones:

- Establecimiento de medidas orientadas a prevenir y evitar situaciones de acoso o susceptibles de constituir acoso.
- Establecimiento de un procedimiento interno de actuación para los casos en los que, aun tratando de prevenir dichas situaciones, se produce una denuncia o queja interna por acoso, por parte de alguna persona.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este Protocolo es de obligado cumplimiento y total aplicación para el órgano de administración y representación, gerente, directores de departamentos, empleados/as y, en general a todo el personal de las empresas que componen el **GRUPO INVERSIONES CONTROLSUR** sin excepción, cualquiera que sea su cargo, responsabilidad, posición jerárquica, ocupación, modalidad contractual o lugar en el que desempeñen sus funciones.

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 auxiliar que opere en el centro o centros de trabajo de la empresa.

Será de aplicación a las situaciones de acoso moral, sexual o acoso por razón de sexo que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- en el lugar de trabajo, tanto en los espacios públicos como 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.

4.DEFINICIÓN Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO

❖ Acoso sexual:

Según el artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007 y el artículo 2.1) de la Directiva 54/2006, 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***.

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 intención de conseguir una respuesta de naturaleza sexual no aceptada libremente. Se debe tener claro, que en determinadas circunstancias que denoten casos de especial gravedad, un único incidente puede constituir acoso sexual.

Conductas constitutivas de acoso sexual:

Conductas de carácter ambiental: que crean un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante, no siendo necesario que exista una conexión directa entre la acción y las condiciones de trabajo. Entre ellas:

- ✓ Conductas físicas de naturaleza sexual que pueden ir desde tocamientos innecesarios hasta un acercamiento físico excesivo o innecesario.
- ✓ Agresiones físicas.
- ✓ 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;

- ✓ 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. Cartas o mensajes de correo electrónico, SMS, WhatsApp o por medio de redes sociales 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.

Acoso por razón de sexo

Según el artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007 y el artículo 2.1.c) de la Directiva 54/2006: «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».***

Otro acoso de carácter discriminatorio:

También se entiende como acoso discriminatorio ***cualquier comportamiento realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, y orientación sexual o enfermedad, cuando se produzcan dentro del ámbito empresarial, con el fin de atentar contra la dignidad de las personas creando un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo***.

Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo y/o discriminatorio:

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

- ✓ Aquellas que supongan un trato voluntariamente desfavorable hacia la persona, relacionado con el embarazo o la maternidad o paternidad.
- ✓ 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).
- ✓ Comportamientos, conductas o prácticas que se tomen en función del sexo de una persona o cualquier otra circunstancia enumerada en el apartado anterior, 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, burlas que ridiculicen el sexo, el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- ✓ Menospreciar el trabajo y la capacidad intelectual de las personas por las circunstancias recogidas en el apartado anterior.
- ✓ Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

Acoso moral («mobbing»):

Se entiende por acoso laboral o «mobbing» ***toda conducta con el propósito u objetivo de producir el efecto o consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona mediante la configuración de un entorno intimidatorio, humillante degradante u ofensivo para la persona afectada***. Se trata de una conducta reiterada y repetitiva en el tiempo y susceptible de causar daños a la salud de la persona acosada.

Conductas constitutivas de acoso moral:

Serán conductas constitutivas de acoso moral, entre otras:

- ✓ Conductas que impliquen dejar de forma continuada a la persona trabajadora sin ocupación efectiva o incomunicada sin causa alguna que lo justifique.
- ✓ Ocupación en tareas inútiles o que no tengan valor productivo.
- ✓ Insultar o menospreciar repetidamente a la persona trabajadora.
- ✓ Difundir rumores falsos sobre el trabajo o la vida privada.
- ✓ Conductas vejatorias o de maltrato a la persona trabajadora.
- ✓ Todas las conductas anteriores se pueden presentar entre personas del mismo o distinto sexo y en tres formas:

    - ❖ **De forma descendente:** cuando quien acosa ocupa un cargo superior a la presunta víctima.
    - ❖ **De forma horizontal:** en casos en los que se produce entre personas del mismo nivel jerárquico.
    - ❖ **De forma ascendente:** cuando quien acosa es una persona que ocupa un puesto de inferior nivel jerárquico respecto del de la presunta víctima de acoso.

5 MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO

GRUPO INVERSIONES CONTROLSUR mantendrá una actividad constante en la adopción de medidas o en la mejora de las existentes, que permitan alcanzar una óptima convivencia en el trabajo, salvaguardando los derechos de todas las personas trabajadoras.

Con el objeto de prevenir el acoso o situaciones potencialmente constitutivas de acoso, se establecerán las siguientes **medidas:**

- Difusión a toda la plantilla del protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso.
- Fomentar la comunicación de la resolución de los casos de acoso.
- 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.
- Favorecer la integración de las personas de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento de las mismas.
- Se facilitará información y formación a la plantilla sobre los principios y valores que deben respetarse en la empresa y sobre las conductas que no se admiten.
- 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 área o equipo de trabajo, la Gerencia se dirigirá inmediatamente a la persona responsable, a fin de informarle sobre la situación detectada, las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias que se derivan de su incumplimiento, y proceder a poner en marcha el protocolo acordado.

6. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN EN CASO DE DENUNCIA

6.1. Garantías del procedimiento:

- Protección de la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas implicadas.
- Protección de la persona presuntamente acosada en cuanto a su seguridad y salud.
- Audiencia imparcial y tratamiento justo para todas las personas afectadas.
- No se divulgará ninguna información a partes o personas no implicadas en el caso, salvo que sea necesario para la investigación o en el marco de un procedimiento administrativo o judicial.
- Tramitación urgente, sin demoras indebidas.
- Investigación profesional y exhaustiva de los hechos denunciados.
- Adopción de las medidas de todo orden, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la/as persona/as cuyas conductas de acoso resulten acreditadas.
- Adopción de las medidas de todo orden, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la persona/s que utilicen fraudulentamente el protocolo de actuación comunicando hechos falsos o infundados.

- El acoso en cualquiera de sus modalidades tendrá el tratamiento establecido en el régimen disciplinario de aplicación para las faltas graves y muy graves.

- 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 frente a sí mismo o frente a terceros.

En definitiva, y como garantía, ***el procedimiento está basado*** en los ***principios de eficacia, eficiencia, celeridad, motivación, exhaustividad, diligencia, contradicción, respeto y dignidad hacia todas las personas intervinientes, y confidencialidad de los trámites***.

6.2. Inicio del Procedimiento:

El procedimiento se inicia con la presentación de la denuncia, directamente por la persona afectada o a través de los representantes de los trabajadores, o por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación, bien **verbalmente de manera presencial o a través del teléfono habilitado para ello**, o se efectuará una comunicación por escrito dirigida al/la **Oficial de Cumplimiento** de **GRUPO INVERSIONES CONTROLSUR** por correo ordinario o utilizando el buzón de la empresa, bien por vía electrónica en un canal habilitado expresamente al efecto, o a través de la página web a las siguientes direcciones:

- En el buzón de la empresa: mediante escrito en sobre cerrado que irá dirigido Oficial de Cumplimiento de **GRUPO INVERSIONES CONTROLSUR.**

- Por correo ordinario en escrito dirigido al/la Oficial de Cumplimiento o Compliance Officer de **GRUPO INVERSIONES CONTROLSUR** a: Polígono Industrial Los Veinte, número 5. La Puebla de Cazalla. 41540-Sevilla.
- **canaldecumplimiento@inversionescontrolsur.es**
- **www.inversionescontrosur.es**

La denuncia se debe presentar ante la persona responsable de cumplimiento normativo o Compliance Officer. No obstante, si se presenta ante la representación legal de los trabajadores o ante cualquier miembro de la Comisión de Igualdad en caso de existir esta, se notificará, con carácter inmediato, a la persona responsable de cumplimiento normativo o Compliance Officer.

Las comunicaciones de la denuncia serán recepcionadas directamente por la persona responsable de cumplimiento normativo o Compliance Officer.

Las denuncias, comunicaciones o informaciones podrán ser presentadas de forma ***anónima*** o, en su caso y si el denunciante lo desea, podrá identificarse y facilitar sus datos de contacto.

Las denuncias, comunicaciones o informaciones podrán formularse ***verbalmente, por escrito o de ambas formas, a elección de la persona denunciante.***

Las **denuncias verbales**, bien personalmente o vía telefónica, **podrán ser grabadas siempre que se informe previamente de ello a la persona que la formule.** Igualmente, previo consentimiento del

informante, las denuncias verbales deberán documentarse mediante una grabación o **transcripción,** ofreciendo al informante la posibilidad de revisarla y firmarla en este último supuesto.

Las personas que participen en la instrucción quedan sujetas a la obligación de ***sigilo profesional*** sobre las informaciones a que tengan acceso durante la tramitación del procedimiento, su incumplimiento podrá ser objeto de medidas disciplinarias.

En el caso de que la persona designada como Compliance Officer o como Gerente de **GRUPO INVERSIONES CONTROLSUR** sean objeto de una denuncia, este hecho se pondrá inmediatamente en conocimiento del Órgano de Administración de la entidad que a partir de ese momento será el encargado de la instrucción y resolución de la misma.

6.3. Requisitos de la denuncia:

La denuncia se realizará verbalmente o por escrito, a elección de la persona denunciante, y se le asignará un número de expediente por la persona que la recepciona - Compliance Officer.

La denuncia deberá contener la siguiente información:

- Identificación de la persona denunciante y datos para contactar con la misma, en caso de no optar por hacerlo de manera anónima.
- Identificación del/la presunto/a acosador/a, y puesto que ocupa.
- Identificación de la víctima y puesto que ocupa.
- Una descripción cronológica y detallada de los hechos (desde cuando 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.
- Solicitud de presencia y participación de la representación legal de los trabajadores, según consta en el modelo de denuncia.
- Firma del/la denunciante en prueba de conformidad.

En cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, los datos personales que se recaben serán tratados con la exclusiva finalidad de tramitar las denuncias e investigar los hechos denunciados, por ello, una vez recibida la denuncia se le asignará un código numérico a cada una de las personas afectadas para salvaguardar su intimidad.

La persona que presente una denuncia recibirá un escrito, o acuse de recibo, en el **plazo máximo de siete días** a partir de la recepción de la misma, con el nombre, DNI y firma de la persona que recibe la denuncia, fecha en la que hace entrega de la misma y número de expediente.

6.4. Órgano Instructor:

La instrucción de este procedimiento será responsabilidad del/la Compliance Officer u Oficial de cumplimiento de **GRUPO INVERSIONES CONTROLSUR** y la toma de decisiones y resolución corresponde al Gerente de la entidad.

El/la Compliance Officer, será quien recepcione, examine e investigue las denuncias. Igualmente, realizará un informe del que dará traslado al Gerente con el resultado de la investigación y emitirá una propuesta de resolución.

La representación sindical o la persona responsable de igualdad para los casos de acoso sexual o por razón de sexo, podrá participar cuando la persona denunciante así lo haya manifestado en su denuncia.

El órgano instructor iniciará el procedimiento, de oficio –cuando cualquiera de las personas que puedan formar parte del órgano tengan indicios suficientes de la existencia de una conducta constitutiva de acoso– o a instancia de parte, prestará apoyo y ayuda a las personas trabajadoras presuntamente acosadas, y realizará las gestiones y trámites oportunos para el esclarecimiento de los hechos, recabando cuanta información considere conveniente y realizando las entrevistas y demás actuaciones que estime necesarias.

No podrán ser instructoras de este procedimiento quienes tengan el carácter de persona denunciada o denunciante, ni tener relación de dependencia directa o parentesco con cualquiera de las partes.

6.5. Procedimiento abreviado:

Su objetivo es resolver el problema de una forma ágil, en las ocasiones en que el hecho de manifestar a la persona denunciada las consecuencias ofensivas e intimidatorias que se generan de su comportamiento, sea suficiente para que se solucione el problema.

De oficio, o tras la oportuna denuncia, el instructor se encargará de entrevistarse, por separado, con la persona denunciante y denunciada o cualquier otra persona que estime necesaria.

A la vista del resultado de las reuniones mantenidas, la parte instructora elevará su dictamen a la gerencia de la empresa y a las partes afectadas, lo que no podrá prolongarse en más de 10 días hábiles **desde la presentación de la denuncia**.

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.

6.6. Procedimiento formal:

Junto a las entrevistas a la persona afectada y a la persona denunciada, se podrá practicar cuantas pruebas de carácter documental, entrevistas u otras pruebas que se estime necesario, con el fin de conseguir la interrupción de la situación de acoso.

Durante la tramitación del expediente, tan pronto como haya indicios de la existencia de acoso, el órgano de instrucción podrá proponer a la Gerencia de la empresa, la medida de separación de las personas implicadas, sin menoscabo de sus condiciones laborales u otra medida cautelar, lo que se deberá efectuar de carácter inmediato.

La instrucción concluirá con un informe, que será elevado a la Gerencia, la Comisión de Igualdad en caso de existir y a las partes afectadas. El procedimiento formal no podrá extenderse a más de **20 días hábiles** tras la finalización del procedimiento abreviado.

6.7. 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 las personas que han participado en la instrucción.

6.8. Acciones a adoptar durante la tramitación del procedimiento:

Durante la tramitación del expediente a propuesta de los instructores, la Gerencia podrá tomar las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de supuesto acoso, sin que dichas medidas puedan suponer perjuicio en las condiciones laborales de las personas implicadas.

Durante la tramitación del expediente las partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de confianza, sea o no representante legal de los trabajadores, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso. Esta persona de confianza podrá estar presente en la toma de declaraciones y en las comunicaciones que la parte instructora dirija a las personas implicadas.

6.9. Acciones a adoptar tras el cierre del procedimiento:

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

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 o cualquier infracción recogida en el régimen disciplinario, el/la Compliance Officer trasladará esta conclusión a su informe para que la Gerencia de la empresa actúe en consecuencia, pudiendo trasladar una propuesta en el primer caso.

Si con motivo de la investigación realizada se constata la inexistencia de acoso y que la persona utilizó el protocolo de acoso comunicando hechos falsos o infundados se dará traslado a la gerencia de la Empresa, para que adopte las medidas disciplinarias que correspondan, decisión que se tomará en el plazo máximo de 10 días hábiles.

En todo caso, los representantes de las personas trabajadoras tendrán conocimiento de la apertura y resultado final de todos los expedientes que puedan tramitarse, así como de las medidas adoptadas, salvo la identidad y circunstancias personales de la víctima o de las personas implicadas, cuando esta no haya solicitado su presencia en la denuncia.

Su objetivo es resolver el problema de una forma ágil, en las ocasiones en que el hecho de manifestar a la persona denunciada las consecuencias ofensivas e intimidatorias que se generan de su comportamiento, sea suficiente para que se solucione el problema.

De oficio, o tras la oportuna denuncia, el instructor se encargará de entrevistarse, por separado, con la persona denunciante y denunciada o cualquier otra persona que estime necesaria.

6.10. Esquema del Procedimiento:

PRESENTACIÓN DE QUEJA O DENUNCIA

↓

ACUSE DE RECIBO A LA PERSONA DENUNCIANTE
PLAZO MÁXIMO 7 DIÍAS

↓

INICIO INSTRUCCIÓN DEL EXPEDIENTE
PROCEDIMENTO ABREVIADO PLAZO MAXIMO 10 DIAS HÁBILES DESDE PRESENTACIÓN DE LA DENUNCIA PARA FINALIZACIÓN O APERTURA EXPEDIENTE FORMAL

↓

PROCEDIMIENTO FORMAL
PLAZO MÁXIMO DE 20 DÍAS HABILES PARA EMISIÓN Y TRASLADO DEL INFORME

↓

RESOLUCIÓN
PLAZO MAXIMO DIEZ DÍAS HABILES DESDE RECEPCIÓN INFORME

7. MEDIDAS A ADOPTAR

Finalizado el procedimiento, el/la Oficial de Cumplimiento, en su función de órgano de instrucción, 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 IT un periodo prolongado.
- Reiteración de los estándares éticos y morales de la empresa.
- Evaluación de riesgos psicosociales en la empresa.

8. EVALUACIÓN, SEGUIMIENTO y REVISIÓN

Para los casos de acoso sexual o por razón de sexo se creará una comisión paritaria de atención al acoso en el seno de la empresa, que deberá efectuar la evaluación y el seguimiento del presente protocolo. Al efecto realizará las siguientes funciones:

- Se reunirá anualmente para revisar las denuncias de acoso, y elaborará un informe conjunto de sus actuaciones, que será entregado a la Gerencia, y del que se dará publicidad a la totalidad de la plantilla. El citado informe debe respetar el derecho a la intimidad y confidencialidad de las personas implicadas.

- Elaborará un informe anual para asegurar la eficacia y confidencialidad del protocolo y adaptarlo si se considera necesario.

Este Protocolo será objeto de revisión y actualización:

- Modificaciones en la normativa que impliquen la necesidad de adecuar el presente Protocolo para su actualización.
- En cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de reorientar el cumplimiento de sus objetivos de prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación por razón de sexo o sexual o determine la falta de adecuación del protocolo a los requisitos legales o reglamentarios.

9. ENTRADA EN VIGOR Y DURACIÓN

La presente revisión del Protocolo para la Prevención del acoso ha sido aprobada por el Órgano de Administración el 19 de junio de 2023, entrando en vigor en esa misma fecha y estando plenamente vigente en tanto no se produzca ninguna modificación en el mismo.

El presente procedimiento no impide el derecho de la víctima a denunciar, en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, así como ante la jurisdicción civil, laboral o penal.

VERSIÓN	ENCARGADO REVISIÓN	FECHA APROBACIÓN
0.2	ROSARIO CABRERA PAREJO Compliance Officer	19.06.2023

FORMULARIO DE QUEJA O DENUNCIA

1. Persona que informa de los hechos:

☐ **Persona que ha sufrido el acoso:**

☐ **Otras(Especificar):**

2. Datos de la persona que ha sufrido el acoso:

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

3. Datos de la persona agresora:

Nombre y apellidos:
Grupo/categoría profesional o puesto:
Centro de trabajo:
Nombre de la empresa:

4. Descripción de los hechos. Relato pormenorizado con todos aquellos datos que considere relevantes.

5. Nombre y apellidos de posibles testigos de los hechos denunciados:

1.....
2.....
3.....

6. Fecha aproximada de los hechos denunciados:

7. En su caso, adjuntar la documentación en la que se basa la denuncia.

8. SOLICITUD.

Se tenga por presentada la queja o denuncia de acoso frente a (IDENTIFICAR PERSONA AGRESORA) ....y se inicie el procedimiento previsto en el Protocolo para la Prevención del Acoso de GRUPO INVESIONES CONTROLSUR

En La Puebla, a ..... de .....de 20...

Firma de la persona interesada:

Esta solicitud debe ir dirigida a la persona designada como Oficial de Cumplimiento o Compliance Officer de Grupo Inversiones Controlsur, en su calidad de persona instructora del procedimiento de queja frente al acoso moral, sexual y por razón de sexo en la empresa.

GRUPO INVERSIONES CONTROLSUR

Teléfono (34) 954 846 398
Polígono Industrial Los Veinte, nº 5
La Puebla de Cazalla 41540
Sevilla- España