





PACTO ETT, S.L.

**PROCEDIMIENTO DE
PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN
CASOS DE VIOLENCIA SEXUAL,
ACOSO SEXUAL Y/O POR
RAZÓN DE SEXO**

	PACTO ETT, S.L.			
	PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASO DE VIOLENCIA SEXUAL, ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO			
Fecha emisión:01/2024	Fecha revisión:	Ref.:	Núm. Rev:	

ÍNDICE

ÍNDICE	1
1.- INTRODUCCIÓN. DECLARACIÓN INSTITUCIONAL.....	3
2.- AMBITO DE APLICACIÓN	4
3.- NORMATIVA APLICABLE	4
4.- OBJETO	5
5.- DEFINICIÓN Y TIPOLOGÍA DE VIOLENCIA SEXUAL, ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.....	5
6.- PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN.....	9
7.- RESPONSABILIDADES, DERECHOS Y OBLIGACIONES.....	11
8.- PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE VIOLENCIA SEXUAL, ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE GÉNERO.....	13
8.1.- PERSONA ACTUANTE	13
8.2.- PROCEDIMIENTO INFORMAL (QUEJA).....	14
8.3.- PROCEDIMIENTO FORMAL (DENUNCIA)	15
9.- SEGUIMIENTO Y FINALIZACIÓN DEL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN ANTE CASOS DE VIOLENCIA SEXUAL, ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO.....	18
9.1.- INFORMACIÓN DEL PROCEDIMIENTO	18
9.2.- PLAZOS DEL PROCEDIMIENTO.....	18
9.3.- SEGUIMIENTO Y ACTUALIZACIÓN DEL PROCEDIMIENTO	18

	PACTO ETT, S.L.			
	PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASO DE VIOLENCIA SEXUAL, ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO			
Fecha emisión:01/2024	Fecha revisión:	Ref.:	Núm. Rev:	

1.- INTRODUCCIÓN. DECLARACIÓN INSTITUCIONAL¹.

Toda la plantilla de PACTO ETT, S.L. tiene derecho a que se respete su dignidad, así como la obligación de tratar a las personas con las cuales se relacionan por motivos laborales (clientela, proveeduría, etc.) con respeto.

De acuerdo con estos principios, PACTO ETT, S.L., declara que la violencia sexual, acoso sexual y/o el acoso por razón de sexo no serán permitidos ni tolerados bajo ningún concepto. No deben ser ignorados y serán sancionados con contundencia.

Para conseguir este propósito:


PACTO ETT, S.L. pide que cada una de las personas de la organización, y especialmente aquellas con autoridad sobre otras, asuman sus responsabilidades:

- Evitando acciones, comportamientos o actitudes de naturaleza sexual, con connotaciones sexuales, o motivadas por razón del sexo de una persona, que son o puedan resultar ofensivas, humillantes, degradantes, molestas, hostiles o intimidatorias para alguna persona.
- Actuando de forma adecuada y solidaria ante estos comportamientos o situaciones, de acuerdo con las orientaciones que establece el procedimiento interno de la empresa “PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASO DE VIOLENCIA SEXUAL, ACOSO SEXUAL Y/O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO”: no ignorándolos, no tolerándolos, no dejando que se repitan o se agraven, poniéndolos en conocimiento y pidiendo apoyo a las personas adecuadas, prestando apoyo a aquellas personas que los puedan estar sufriendo.

PACTO ETT, S.L. se compromete a:

- Difundir el procedimiento interno y facilitar oportunidades de información y formación para toda la plantilla y, en especial, para el equipo directivo para contribuir a crear una mayor consciencia sobre este tema y el conocimiento de los derechos, obligaciones y responsabilidades de cada persona.
- Prestar apoyo y asistencia específica a las personas que puedan estar padeciendo estas situaciones, nombrando a una persona/una relación de personas con la formación y aptitudes necesarias para esta función (Agentes de Igualdad).
- Garantizar que todas las quejas y denuncias se tratarán rigurosamente y se tramitarán de forma justa, rápida y con confidencialidad.
- Garantizar que no se admitirán represalias contra la persona actuante que presente una queja o denuncia interna o contra las personas que participen de alguna manera en el proceso de resolución.

¹ Con el presente protocolo, que se negociará por la comisión negociadora del plan de igualdad se da cumplimiento a cuanto exigen los artículos 46.2 y 48 LOI y RD 901/2020.

	PACTO ETT, S.L.			
	PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASO DE VIOLENCIA SEXUAL, ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO			
Fecha emisión:01/2024	Fecha revisión:	Ref.:	Núm. Rev:	

El presente protocolo incluye una perspectiva preventiva y de actuación en la fase más precoz de los problemas, e incluye, asimismo, un procedimiento informal que, sin perjuicio de la aplicación del procedimiento formal cuando las personas implicadas así lo consideren, pretende facilitar esta resolución precoz y garantizar los derechos de las personas implicadas.

2.- AMBITO DE APLICACIÓN

Este procedimiento será de aplicación a todo el personal de la empresa, personas proveedoras, clientela, personas en formación (estudiantes, personal en prácticas...), consultores y consultoras, y otros contactos profesionales que se desarrollen en todo lugar de trabajo y momento en el cual las personas se encuentren por motivos profesionales y laborales.


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

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

- a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- b) en los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso);
- e) en el alojamiento proporcionado por la persona empleadora;
- f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

3.- NORMATIVA APLICABLE

Este protocolo da cumplimiento a cuanto exigen los artículos 46.2 y 48 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el RD 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, Ley Orgánica 10/2022 de Garantía Integral de la Libertad Sexual y el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

	PACTO ETT, S.L.			
	PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASO DE VIOLENCIA SEXUAL, ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO			
Fecha emisión:01/2024	Fecha revisión:	Ref.:	Núm. Rev:	

4.- OBJETO

Facilitar información y orientaciones para conocer y entender qué es la violencia sexual, el acoso sexual y qué es el acoso por razón de sexo, cómo prevenirlos y cuáles son las vías efectivas para la protección y respuesta en el marco de la empresa.

Con la finalidad de dar cumplimiento al compromiso con el que se inicia este protocolo y en los términos expuestos hasta el momento, la empresa PACTO ETT, S.L. implanta un procedimiento de prevención y actuación frente a la violencia sexual, acoso sexual y el acoso por razón de sexo, con la intención de establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar constitutivo de violencia sexual, acoso sexual o por razón de sexo. Para ello, este protocolo aúna tres tipos de medidas establecidas en el apartado 7 del Anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre:

1. Medidas preventivas, con declaración de principios, definición de la violencia sexual, acoso sexual y acoso por razón de sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de estos tipos de acoso.
2. Medidas proactivas o procedimentales de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
3. Identificación de medidas reactivas frente al acoso y en su caso, el régimen disciplinario.

5.- DEFINICIÓN Y TIPOLOGÍA DE VIOLENCIA SEXUAL, ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO


Violencia sexual

Según la LO 10/2022, Se consideran violencias sexuales **los actos de naturaleza sexual no consentidos o que condicionan el libre desarrollo de la vida sexual** en cualquier ámbito público o privado, lo que incluye la agresión sexual, el acoso sexual y la explotación de la prostitución ajena.

Se entienden también como violencias sexuales aquellas cometidas en el ámbito digital, lo que comprende la difusión de actos de violencia sexual a través de medios tecnológicos, la pornografía no consentida y la extorsión sexual.

Asimismo, entre las conductas con impacto en la vida sexual, se consideran violencias sexuales la mutilación genital femenina, el matrimonio forzado, el acoso con connotación sexual y la trata con fines de explotación sexual.

Ejemplos de violencia sexual en el ámbito digital:

	PACTO ETT, S.L.			
	PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASO DE VIOLENCIA SEXUAL, ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO			
Fecha emisión:01/2024	Fecha revisión:	Ref.:	Núm. Rev:	

Sexting sin consentimiento: El término sexting es el resultado de la contracción de sex (sexo) y texting (envío de mensajes), y se utiliza para denominar el intercambio de mensajes o material online con contenido sexual. El sexting sin consentimiento implica el envío unilateral de mensajes y/o material de contenido sexual de manera no consentida. Este tipo de actos también pueden ser constitutivos de acoso sexual.

Sextorsión: Ocurre cuando una persona chantajea a otra con la amenaza de publicar contenido audiovisual o información de carácter sexual.

Pornografía no consentida: Se refiere al almacenamiento, publicación y/o distribución de elementos audiovisuales (fotografías, videos, etc.) de carácter sexual sin el consentimiento de alguna de las personas participantes.

Difusión de actos de violencia sexual a través de medios tecnológicos: Además de la pornografía no consentida, se pueden difundir diversos actos de violencia sexual a través de medios digitales: agresiones sexuales, acoso callejero, etc.

Acoso sexual


El acoso sexual ha sido definido como la situación en la que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado, de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, especialmente cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Ejemplo.

A continuación, se señalan algunos comportamientos verbales, no verbales y físicos, que pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso sexual:

Verbal

- Hacer comentarios sexuales obscenos.
- Hacer bromas sexuales ofensivas.
- Formas de dirigirse a la otra persona que sean denigrantes u obscenas.
- Difundir rumores sobre la vida sexual de una persona.
- Preguntar o explicar fantasías, preferencias sexuales.
- Hacer comentarios groseros sobre el cuerpo o la apariencia física.
- Hablar sobre las propias habilidades / capacidades sexuales.
- Invitar persistentemente a participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona

	PACTO ETT, S.L.			
	PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASO DE VIOLENCIA SEXUAL, ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO			
Fecha emisión:01/2024	Fecha revisión:	Ref.:	Núm. Rev:	

objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.

- Ofrecer / presionar para concretar citas comprometidas o encuentros sexuales.
- Demandas de favores sexuales.

No verbal

- Miradas lascivas al cuerpo.
- Gestos obscenos.
- Uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de Internet de contenido sexualmente explícito.
- Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de contenido sexual de carácter ofensivo.

Físico

- Acercamiento físico excesivo.
- Arrinconar, buscar deliberadamente, quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
- El contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes indeseados).
- Tocar intencionadamente o “accidentalmente” las partes sexuales del cuerpo.


Acoso por razón de sexo

El acoso por razón de sexo ha sido definido como la situación en la que se produce un comportamiento no deseado, relacionado con el sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Ejemplo.

Sin ánimo excluyente ni limitador, el acoso por razón de sexo se manifiesta por la repetición y acumulación de conductas ofensivas dirigidas a una trabajadora por el hecho de ser mujer o de un trabajador por motivo de su género (porque no ejerce el rol que culturalmente se ha atribuido a su sexo):

- Conductas discriminatorias por el hecho de ser una mujer.
- Formas ofensivas de dirigirse a la persona.
- Ridiculizar, desdeñar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las mujeres.

	PACTO ETT, S.L.			
	PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASO DE VIOLENCIA SEXUAL, ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO			
Fecha emisión:01/2024	Fecha revisión:	Ref.:	Núm. Rev:	

- Utilizar humor sexista.
- Desdeñar el trabajo realizado por las mujeres.
- Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo (por ejemplo, enfermeros hombres).
- Ignorar aportaciones, comentarios o acciones (excluir, no tomar en serio).

También se considera acoso por razón de sexo el que se produce por motivo del embarazo o maternidad de las mujeres o en el ejercicio de algún derecho laboral previsto para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Por ejemplo:

- Asignar a una mujer un lugar de trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional.
- Asignar a una mujer tareas sin sentido o imposibles de lograr (plazos irracionales).
- Sabotear su trabajo o impedir –deliberadamente– el acceso a los medios adecuados para realizarla (información, documentos, equipamiento).
- Denegar a una mujer arbitrariamente permisos a los cuales tiene derecho.
- Ridiculizar a un hombre por solicitar y ejercer sus derechos de conciliación familiar.


La consideración de acoso por razón de sexo siempre exige una pauta de repetición y acumulación sistemática de conductas ofensivas.

Tipologías de acoso sexual y/ o por razón de sexo

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo se pueden manifestar en una gran variedad de formas. Algunas formas de comportamiento son tan manifiestamente graves que un solo incidente puede ser suficiente para ser calificado de acoso. Otras conductas o acciones ofensivas requerirán una pauta de insistencia y repetición para ser consideradas acoso.

En función de si se condiciona o no un derecho, una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso, se distingue:

- El acoso de intercambio (o quid pro quo) se fuerza a la persona actuante a escoger entre someterse a los requerimientos sexuales o perder ciertos beneficios o condiciones en el trabajo (incorpora el chantaje sexual). La negativa de la persona a una conducta de naturaleza sexual se utiliza para negarle el acceso a la formación, la ocupación, la promoción, el aumento de salario o cualquier otra decisión sobre el trabajo.

	PACTO ETT, S.L.			
	PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASO DE VIOLENCIA SEXUAL, ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO			
Fecha emisión:01/2024	Fecha revisión:	Ref.:	Núm. Rev:	

- Acoso ambiental el comportamiento sexual impropio o un determinado comportamiento dirigido a una persona por razón de su sexo crea un ambiente intimidatorio, hostil, ofensivo, comentarios de naturaleza sexual, bromas (normalmente requiere insistencia y repetición de las acciones, en función de la gravedad del comportamiento).

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo pueden producirse:

- Entre compañeros/as (acoso horizontal)
- De un mando superior a una persona subordinada (acoso vertical descendente)
- Por parte de una persona subordinada a un mando superior (acoso vertical ascendente)

También puede afectar a una persona vinculada externamente de alguna forma a la empresa, o se produce por parte de esta clientela, proveedores/as personas que solicitan un puesto de trabajo, personas en proceso de formación, etc.

6.- PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN


Prevención y sensibilización. Se promoverá la formación de toda la plantilla en la materia y se garantizará la información y accesibilidad de los procedimientos y medidas.

Respeto y protección a las personas. Todas las personas trabajadoras tienen derecho a un entorno laboral libre de conductas y comportamientos hostiles o intimidatorios hacia su persona, entorno laboral que tiene que garantizar su dignidad, así como su integridad física y moral. Las actuaciones 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.

Confidencialidad de los datos y respeto a la intimidad y dignidad de las personas afectadas. Las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas o en proceso de investigación. La información generada y aportada por las actuaciones en la aplicación de este protocolo tendrá carácter confidencial y sólo será accesible para el personal que intervenga directamente en su tramitación.

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

Prohibición de represalias. Se prohíben expresamente las represalias contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o participen en una investigación de conflicto laboral, siempre que hayan actuado de buena fe.

	PACTO ETT, S.L.			
	PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASO DE VIOLENCIA SEXUAL, ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO			
Fecha emisión:01/2024	Fecha revisión:	Ref.:	Núm. Rev:	


Garantía de los derechos laborales y de protección social de las víctimas. Se velará en todo momento por la no interrupción de su derecho al trabajo de la persona denunciante y se proporcionará apoyo a las víctimas de acoso sexual y/o por razón de sexo, contemplándose, en su caso, la aplicación de medidas cautelares durante la instrucción de los procedimientos.

Las denuncias se tratarán con objetividad e imparcialidad, profesionalidad, respeto, confidencialidad y prontitud. Se protegerá especialmente la confidencialidad y la intimidad de todo el personal implicado en el proceso de investigación y resolución.

Se ofrecerá asistencia y protección a la víctima, en caso de ser necesario.

Todas las personas participantes deberán guardar confidencialidad y secreto. El incumplimiento de esta obligación podrá conllevar la incoación de procedimiento disciplinario al infractor.

En caso de confirmarse que una denuncia alega hechos falsos, la persona denunciante podrá ser objeto de procedimiento disciplinario, sin perjuicio de cualesquiera otras responsabilidades, incluso penales, en que pudiera haber incurrido.

	PACTO ETT, S.L.			
	PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASO DE VIOLENCIA SEXUAL, ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO			
Fecha emisión:01/2024	Fecha revisión:	Ref.:	Núm. Rev:	

7.- RESPONSABILIDADES, DERECHOS Y OBLIGACIONES

Dirección y mandos intermedios

Las obligaciones de todas las personas con responsabilidades de dirección son:


- Tratar a todas las personas con respeto y educación, evitando cualquier comportamiento o actitud que pueda ser ofensiva, molesta o discriminatoria.
- Garantizar el cumplimiento y el seguimiento de las orientaciones y principios que establece el procedimiento interno “PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASO DE VIOLENCIA SEXUAL, ACOSO SEXUAL Y/O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO”.
- Observar los indicios de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.
- Animar a que se informe de estas situaciones utilizando las vías y procesos establecidos.
- Responder adecuadamente a cualquier persona que comunique una queja.
- Informar o investigar seriamente las quejas o denuncias.
- Hacer un seguimiento de la situación después de la queja.
- Mantener la confidencialidad de los casos.

Representación de la plantilla

Corresponde a la Representación de la Plantilla contribuir a prevenir el acoso sexual y/o el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización y la comunicación a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos sobre los que tengan conocimiento y que puedan propiciarlos.

Sin perjuicio de las obligaciones y funciones que la Ley les atribuye en materia de prevención de Riesgos Laborales, se han articulado mecanismos para que puedan ejercer las siguientes funciones:

- Participar en la elaboración y el seguimiento del procedimiento interno “PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASO DE VIOLENCIA SEXUAL, ACOSO SEXUAL Y/O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO”.
- Contribuir a crear una mayor cultura y sensibilidad sobre este tema proponiendo acciones de difusión, etc.
- Proponer y establecer mecanismos y procedimientos para conocer el alcance de estos comportamientos; contribuir a la detección de situaciones de riesgo.
- Brindar apoyo a las personas trabajadoras que puedan estar sufriendo esta situación.

	PACTO ETT, S.L.			
	PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASO DE VIOLENCIA SEXUAL, ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO			
Fecha emisión:01/2024	Fecha revisión:	Ref.:	Núm. Rev:	

- Asegurar la inexistencia de represalias para las personas trabajadoras que se acojan o participen en actuaciones contra conductas de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.
- Garantizar la aplicación efectiva de las sanciones.

Personal interno y personal externo

El derecho a un entorno de trabajo saludable y a no padecer violencia sexual, acoso sexual ni acoso por razón de sexo. Ninguna persona debe sufrir comportamientos o acciones que le resulten ofensivos, humillantes, denigrantes o molestos.

La obligación de tratar a los demás con respeto. Todas las personas tienen la obligación y responsabilidad de tratar con respeto a los compañeros y compañeras, mandos superiores, subordinados o subordinadas, clientela y a las personas proveedoras.


Es importante mostrar respeto y consideración para todas las personas con las que nos relacionamos y evitar todas aquellas acciones que puedan resultar ofensivas, discriminatorias o abusivas.

Es necesario evitar aquellos comportamientos que potencialmente pueden hacer que una persona se sienta incómoda, excluida, o que la sitúen en un nivel de desigualdad (determinadas bromas, formas de dirigirse a los demás).

La obligación de no ignorar estas situaciones. Si una persona se comporta de una forma que parece molesta u ofensiva con alguien, o si alguien del entorno próximo parece que está padeciendo estas situaciones, no debe ignorarse.

La obligación de informar sobre las situaciones de acoso de que se tenga conocimiento y el deber de confidencialidad. El acoso es un tema muy grave, y la privacidad de las personas ha de ser respetada. Incluso cuando se ha resuelto un caso, la confidencialidad y el respeto son importantes.

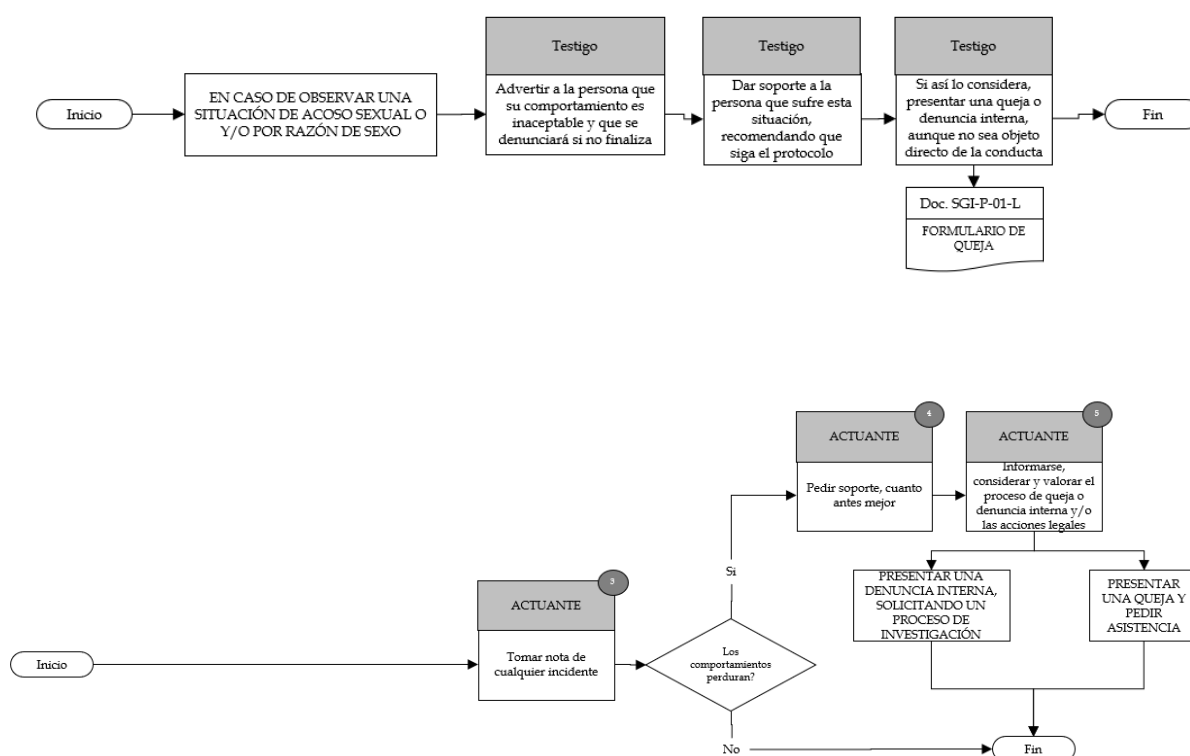
Responsabilidad de cooperar en el proceso de instrucción por una denuncia interna. Todos los miembros de la organización tienen la responsabilidad de cooperar en la investigación de una denuncia por violencia sexual, acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.

	PACTO ETT, S.L.			
	PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASO DE VIOLENCIA SEXUAL, ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO			
Fecha emisión:01/2024	Fecha revisión:	Ref.:	Núm. Rev:	

8.- PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE VIOLENCIA SEXUAL

8.1.- PERSONA ACTUANTE


La persona actuante puede ser tanto la directamente afectada como quien sea testigo de hechos susceptibles de ser considerados constitutivos de violencia sexual.



La persona actuante debería tomar nota de los incidentes que hayan sucedido y de los que puedan suceder durante el proceso lo que ocurre, los comportamientos ofensivos, la respuesta generada, cuando han sucedido, como han sucedido, si había alguien que lo pudiera haber presenciado, etc.

Existe la figura de Agente de Igualdad, que será la encargada de dar soporte en este proceso. Esta Agente puede:

- Prestar asistencia a la persona actuante para la comunicación con la persona que está creando esta situación (mantener una charla con ella)
- Dirigirse en nombre de la persona acosada a la persona presuntamente acosadora, para hacerle saber que su comportamiento está molestando y advertir de las consecuencias de seguir con esa actitud
- Informar y asesorar sobre los derechos, las opciones y las acciones que se pueden emprender

	PACTO ETT, S.L.			
	PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASO DE VIOLENCIA SEXUAL, ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO			
Fecha emisión:01/2024	Fecha revisión:	Ref.:	Núm. Rev:	

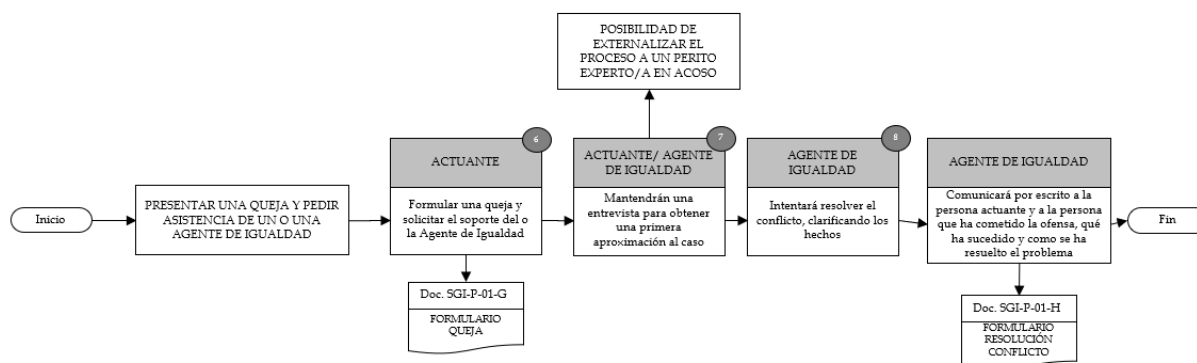
El canal específico de denuncias tiene su acceso a través de la plataforma del Canal de Denuncias a través de la página web corporativa, <https://www.asenterprises.es/> y/o a través del Portal del Empleado.

En la empresa existen diferentes vías para resolver el problema; a) es posible formular una queja y solicitar la asistencia de la Agente de Igualdad, o b) presentar una denuncia interna, solicitando que se abra un proceso de investigación, y si procede, se sancione la conducta.

Por otro lado, hay que tener en cuenta que siempre pueden ejercerse acciones legales por la vía administrativa (Inspección de Trabajo) o judicial (Vía Juzgado de lo Social) para proteger los derechos, especialmente si por la gravedad o la naturaleza de los hechos, o por la posición de la persona que está creando la situación, las vías internas de la empresa parecen inadecuadas, o bien, no se está de acuerdo con resolución a la que se ha llegado vía interna.

Siempre que los hechos sean susceptibles de constituir un delito (el acoso sexual está tipificado como delito en el código penal, art 184) debe acudir a la vía penal. En este supuesto es importante buscar asesoramiento legal especializado.


8.2.- PROCEDIMIENTO INFORMAL (QUEJA)



Tanto la persona afectada, como quien sea testigo de este tipo de casos, pueden presentar una queja mediante los formularios correspondientes (ver Anexos).

Los pasos del proceso serán los siguientes:

1. Formulación de queja y solicitud asistencia Agente de Igualdad
2. Entrevista con el o la Agente de Igualdad para una primera aproximación al caso
3. Comunicación por escrito a la persona actuante y a la persona que ha cometido la ofensa de qué ha sucedido y cómo se ha resuelto el problema mediante el Formulario de Resolución de Conflicto (ver Anexo)

	PACTO ETT, S.L.			
	PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASO DE VIOLENCIA SEXUAL, ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO			
Fecha emisión:01/2024	Fecha revisión:	Ref.:	Núm. Rev:	

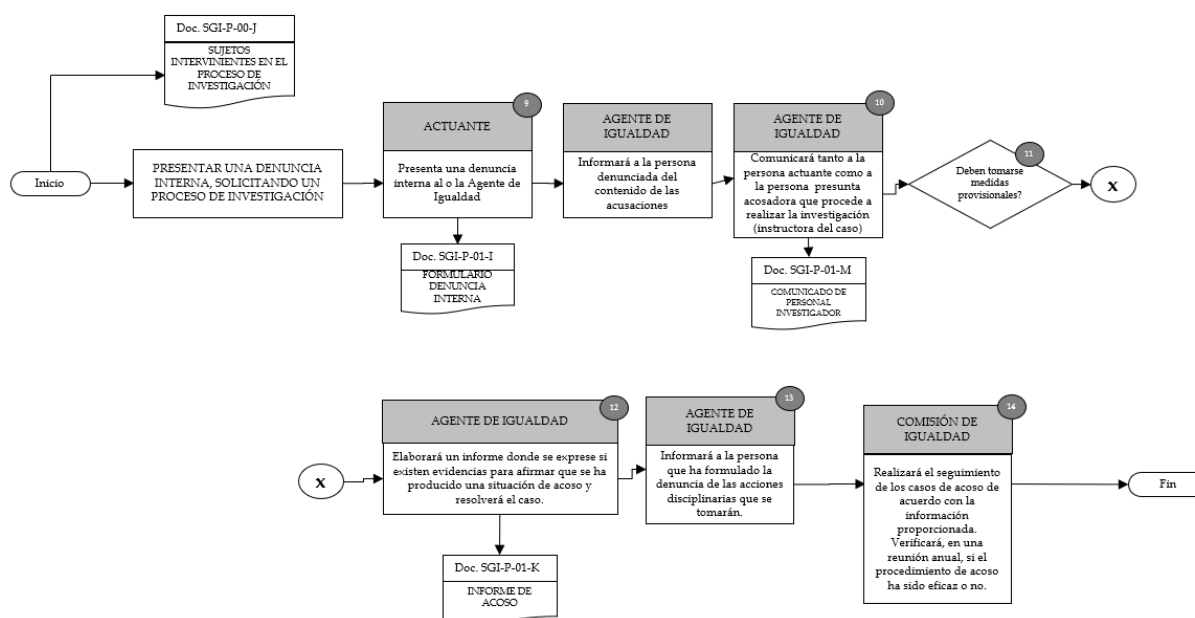
En ningún caso se establece un plazo para presentar una queja, ya que, en los supuestos de acoso, es difícil actuar inmediatamente. Ahora bien, desde la fecha de la presentación de la queja, hasta la resolución, es recomendable que no se sobrepase un plazo superior a 17 días laborables, si bien se estará a las particularidades de cada caso.

Durante la entrevista, el o la Agente de Igualdad valorará el origen del conflicto y el riesgo al cual puede estar expuesta la persona trabajadora. Además, el o la Agente de Igualdad informará sobre los derechos y todas las opciones y acciones que pueden tomarse.

La o el Agente de Igualdad informará a la persona presuntamente acosadora que su comportamiento es contrario a las normas de la empresa e informará de las consecuencias de continuar con esa actitud, comunicando que, aunque la charla es informal, se realizará un seguimiento de la situación.


Hay que tener en cuenta que este procedimiento de queja no es el más adecuado en los casos en que, por la gravedad de las acciones, sea oportuna una acción disciplinaria.

8.3.- PROCEDIMIENTO FORMAL (DENUNCIA)



El procedimiento formal conlleva los siguientes pasos:

1. Presentación de la denuncia al o la Agente de Igualdad (ver Anexo)

	PACTO ETT, S.L.			
	PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASO DE VIOLENCIA SEXUAL, ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO			
Fecha emisión:01/2024	Fecha revisión:	Ref.:	Núm. Rev:	

2. Comunicación de la persona instructora del caso a las personas implicadas
3. Medidas cautelares (en su caso)
4. Resolución del caso / Informe de acoso
5. Acciones disciplinarias
6. Seguimiento por parte de la Comisión Instructora

La denuncia interna necesariamente debe realizarse por escrito y debe incorporar:

- a) Nombre y apellidos de la persona que realiza la denuncia
- b) DNI
- c) Cargo o puesto de trabajo que ocupa en la empresa.
- d) Nombre, apellidos y posición que ocupa la persona presuntamente acosadora
- e) Detalles de los hechos que se consideran relevantes: descripción de los hechos, fechas, duración, frecuencia, etc.
- f) Los nombres y apellidos de posibles Testigos.

No se aceptarán denuncias anónimas en los casos en los que sea necesario proteger a la supuesta víctima.


Una vez que la Comisión Instructora o Agente de Igualdad reciba la comunicación, se acusará recibo al informante y se procederá a su evaluación, tomando la siguiente decisión:

- Admisión de la comunicación presentada, por apreciar hechos o conductas constitutivas de violencia sexual, acoso sexual o por razón de sexo.
- Inadmisión de la comunicación, por no apreciar conducta o hecho constitutivo de violencia sexual, acoso sexual o por razón de sexo. En caso de que se aprecien otro tipo de irregularidades, se pondrán en conocimiento del departamento correspondiente.

En caso de admitir la comunicación, la Comisión o Agente de Igualdad comunicará a la persona actuante su decisión y abrirá el correspondiente procedimiento de investigación interno. Sin se considera oportuno, la investigación podrá ser externalizada para garantizar objetividad y profesionalidad. La persona denunciada recibirá comunicación sobre la denuncia en un plazo máximo de 5 días desde su recepción, para que realice las alegaciones oportunas.

La Comisión o Agente de Igualdad trasladará tanto a la persona actuante como a la persona presuntamente acosadora, la posibilidad de que participe la Representación Legal de la Plantilla en la instrucción.

La Comisión o Agente de Igualdad deberán considerar si deben tomarse medidas provisionales durante la instrucción:

	PACTO ETT, S.L.			
	PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASO DE VIOLENCIA SEXUAL, ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO			
Fecha emisión:01/2024	Fecha revisión:	Ref.:	Núm. Rev:	

- Medidas para limitar o evitar el contacto entre la persona que presenta la denuncia y la persona presuntamente acosadora.
- Medidas para limitar los contactos durante la investigación.
- Facilitar soporte y asesoramiento.

El procedimiento de investigación deberá ser de carácter secreto y confidencial.

La Comisión Instructora podrá valerse de personas de la Organización y de personal experto externo para llevar a cabo la investigación de los hechos denunciados. La participación de este último puede tener como finalidad reforzar la calidad técnica de la investigación y la objetividad de sus conclusiones, mejorar los derechos de defensa de la entidad, garantizar la confidencialidad de la investigación y evitar conflictos de intereses.

Para hacer el informe, la o el perito actuante deberá:

- 1) Entrevistar a la persona que presenta la denuncia interna (que puede estar acompañada por la persona de referencia o por un/a compañero/a de trabajo durante todo el proceso).
- 2) Entrevistar a la persona denunciada (que puede estar acompañada por la persona de referencia o por un/a compañero/a de trabajo durante todo el proceso).
- 3) Entrevistar a los posibles Testigos (informarlos de la necesidad de mantener la confidencialidad en el proceso).

Concluida la investigación, se presentará un informe al Comité de Dirección en el que se reflejarán las conclusiones a las que ha llegado y se adjuntarán al mismo las pruebas obtenidas.

La decisión final o fallo incluirá una síntesis de los hechos y detallará las compensaciones o sanciones.


La investigación y el resultado de la misma se comunicarán en todo caso:

- Al Comité de Dirección.
- A la persona responsable del departamento de la persona denunciada.
- A la persona denunciada
- A la persona denunciante.

Sanciones y acciones correctivas:

Las SANCIONES, ACCIONES CORRECTIVAS correspondientes en función del principio de proporcionalidad serán las recogidas tanto en el VI Convenio colectivo estatal de empresas de trabajo temporal.

1. Faltas leves: Amonestación verbal o amonestación escrita.
2. Faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.

	PACTO ETT, S.L.			
	PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASO DE VIOLENCIA SEXUAL, ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO			
Fecha emisión:01/2024	Fecha revisión:	Ref.:	Núm. Rev:	

3. Faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días o despido.

COMISIÓN INSTRUCTORA:

Realiza el seguimiento de los casos y de las medidas definitivas adoptadas, de acuerdo con la información proporcionada por el o la Agente de Igualdad.

9.- SEGUIMIENTO Y FINALIZACIÓN DEL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN ANTE CASOS DE VIOLENCIA SEXUAL, ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

9.1.- INFORMACIÓN DEL PROCEDIMIENTO

Del desarrollo del presente procedimiento se dará cuenta en la Comisión Instructora, órgano de participación y consulta de la plantilla en materia de igualdad de trato y oportunidades.

9.2.- PLAZOS DEL PROCEDIMIENTO


Las actuaciones del presente procedimiento se mantendrán siempre que sea posible dentro de los siguientes plazos, que se podrán ampliar por causa justificada.

Procedimiento Informal: Desde la presentación de la queja hasta la resolución, un máximo de 17 días laborables.

Procedimiento Formal: El procedimiento formal, una vez presentada la denuncia, no debe extenderse más de 25 días laborables. En caso de que por razones ajenas al proceso de investigación o bien por su complejidad no se hubiera cerrado en este plazo, éste podrá ampliarse de manera excepcional y sin que sirva de precedente para ulteriores ocasiones.

9.3.- SEGUIMIENTO Y ACTUALIZACIÓN DEL PROCEDIMIENTO

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la Comisión Instructora vendrá obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas. Del resultado de este seguimiento se levantará la oportuna acta que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas. El acta se remitirá a la dirección de la empresa, a la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales, con las cautelas debidas respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.


	PACTO ETT, S.L.			
	PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASO DE VIOLENCIA SEXUAL, ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO			
Fecha emisión:01/2024	Fecha revisión:	Ref.:	Núm. Rev:	

Cuando transcurra un año de la entrada en vigor del procedimiento, y con una periodicidad anual, la Comisión Instructora se reunirá para la evaluación del mismo, pudiéndose desprender de dicha evaluación su continuidad o modificación.

La Comisión Instructora está obligada a conservar las comunicaciones recibidas, los informes de investigación, el material probatorio obtenido, así como los informes periódicos y/o puntuales emitidos. Esta información se conservará durante 10 años, manteniendo en todo momento su carácter confidencial.

En particular, se conservarán, para su eventual uso en toda investigación o análisis en caso de iniciarse una investigación por un órgano administrativo, judicial, Ministerio Fiscal, Defensor del Pueblo, Tribunal de Cuentas u organismo análogo o con funciones investigadoras, los documentos o registros que acrediten adecuadamente los hechos comunicados.

La información se almacenará en soportes ópticos, magnéticos o electrónicos que garanticen su integridad, confidencialidad, la correcta lectura de los datos, su no manipulación y su adecuada conservación y localización, sin perjuicio de que también puedan ser almacenados en papel.

	PACTO ETT, S.L.			
	PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASO DE VIOLENCIA SEXUAL, ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO			
Fecha emisión:01/2024	Fecha revisión:	Ref.:	Núm. Rev:	

Anexo I. Formulario de queja

Fecha:

Datos de la persona que interpone la queja:

Nombre:

Cargo:

Empresa:

Centro de trabajo:

Teléfono:


e-mail:

Descripción de los hechos:

Descripción de los sentimientos que provoca la situación o comportamiento:

Petición del soporte del o la Agente de Igualdad:

Nombre del o la Agente de Igualdad:

	PACTO ETT, S.L. PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASO DE VIOLENCIA SEXUAL, ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO			
Fecha emisión:01/2024	Fecha revisión:	Ref.:	Núm. Rev:	

Anexo II. Formulario de queja (en caso de ser testigo)

Fecha:

Datos de la persona que interpone la queja o actuante:

Nombre:

Cargo:


Empresa:

Centro de trabajo:

Teléfono:

e-mail:

Descripción de los hechos:

	PACTO ETT, S.L.			
	PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASO DE VIOLENCIA SEXUAL, ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO			
Fecha emisión:01/2024	Fecha revisión:	Ref.:	Núm. Rev:	

Anexo III. Formulario resolución conflicto

Fecha de presentación de la queja o actuante:

Fecha de resolución: *

* Desde la fecha de la presentación de la queja, hasta la resolución, no debe pasar un plazo superior a 17 días laborables.


Descripción del suceso**:

**Para saber si existe un problema, el primer paso es describir el punto de vista de cada una de las partes implicadas y reconocer en dónde está el conflicto; el foco debe estar en el problema, no en la persona.

Descripción de la resolución del problema:

Puntos claves a tener en cuenta para el **reconocimiento de un conflicto**:

- Expresa su visión acerca del conflicto.
- Tenga en cuenta que se debe enfocar en un problema, no en una persona en particular.
- Reconozca las ventajas de resolver el conflicto.

	PACTO ETT, S.L.			
	PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASO DE VIOLENCIA SEXUAL, ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO			
Fecha emisión:01/2024	Fecha revisión:	Ref.:	Núm. Rev:	

- d) Reconozca la participación de las diferentes partes en el conflicto.
- e) Tenga en cuenta que existen diferencias individuales en cada una de las partes que hacen ver los hechos de manera diferente.

Puntos claves a tener en cuenta para **entender la posición de la otra persona**:


- a) Permita que la otra persona exponga su punto de vista.
- b) Dígale a la otra persona, en sus propias palabras, lo que entendió.
- c) Asegúrese que lo que entendió era lo que la otra persona quería expresar.
- d) Determine si el problema es real, o si hubo un malentendido.
- e) Analice el problema teniendo en cuenta los diferentes intereses de las partes.

Puntos claves a tener en cuenta al **discutir el problema y las posibles soluciones**:

- a) Haga una lluvia de ideas sobre las posibles soluciones al problema.
- b) Evalúe las consecuencias reales de cada una de las posibles soluciones para cada una de las partes involucradas.
- c) Trate de clasificar cada solución de acuerdo a las diferentes consecuencias.
- d) Tenga en cuenta el punto de vista de la otra parte sobre cada una de las posibles soluciones.
- e) Califique las diferentes alternativas, de acuerdo a las consecuencias positivas y negativas.

Puntos claves a tener en cuenta al **decidir la solución**:

- a) Determine, conjuntamente con la otra parte, cuál es la solución más conveniente para las dos.
- b) Asegúrese que ambas partes se sientan satisfechas con la solución.
- c) Establezca un plan conjunto entre las partes para llevar a cabo la solución escogida, estableciendo derechos y deberes de cada una.
- d) Evalúe la real ejecución del plan establecido y las consecuencias que ha tenido el llevar a cabo la solución elegida.

	PACTO ETT, S.L.			
	PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASO DE VIOLENCIA SEXUAL, ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO			
Fecha emisión:01/2024	Fecha revisión:	Ref.:	Núm. Rev:	

Anexo IV. Formulario denuncia interna

Fecha:

Datos de la persona denunciante o actuante:

Nombre y apellidos:

DNI:

Cargo o puesto de trabajo que ocupa en la empresa:


Empresa:

Centro de Trabajo:

Nombre, apellidos y posición que ocupa la persona denunciada:

Detalles de los hechos que se consideran relevantes: (descripción de los hechos, fechas, duración, frecuencia, etc.)

Nombres y apellidos de posibles testigos:

	PACTO ETT, S.L.			
	PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASO DE VIOLENCIA SEXUAL, ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO			
Fecha emisión:01/2024	Fecha revisión:	Ref.:	Núm. Rev:	

Anexo V. Informe de resolución del acoso

Fecha de denuncia interna:

Fecha de informe de acoso:

Nombre del o la Agente de Igualdad:

Datos de la persona denunciante o actuante:

Nombre y apellidos:

DNI:

Cargo o puesto de trabajo que ocupa en la empresa:

Empresa:

Centro de Trabajo:


Datos de la persona denunciada:

Nombre y apellidos:

DNI:

Cargo o puesto de trabajo que ocupa en la empresa:

Empresa:

	PACTO ETT, S.L.			
	PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASO DE VIOLENCIA SEXUAL, ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO			
Fecha emisión:01/2024	Fecha revisión:	Ref.:	Núm. Rev:	

Centro de Trabajo:

Síntesis de los hechos:


Conclusiones de la entrevista a la persona que presenta la denuncia interna:

Conclusiones de la entrevista a los testimonios:

Conclusiones de la entrevista a la persona denunciada:

Conclusión a la que llega la persona que realiza la investigación:

Decisión o Fallo:

	PACTO ETT, S.L.			
	PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASO DE VIOLENCIA SEXUAL, ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO			
Fecha emisión:01/2024	Fecha revisión:	Ref.:	Núm. Rev:	

Anexo VI. Comunicado de personal investigador

Fecha:

Por la presente, le comunicamos que el personal designado para llevar a cabo la investigación, por parte de la empresa es:

Datos del personal designado para la investigación:

Nombre:

Cargo:

Empresa:

Centro de trabajo:

Teléfono:

e-mail:

Así mismo, le comunicamos que existe la posibilidad que participen en el proceso, personal de la Representación Legal de la Plantilla. En caso de que así lo desee, debe indicarlo en este escrito y remitirlo a la persona encargada de la investigación.

☐ Deseo la presencia de la Representación Legal la Plantilla.

Fecha y firma: