



PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO DE LA EMPRESA NMISA MOTOR IBÉRICA

14 de diciembre de 2023

1.- INTRODUCCIÓN

La integridad física y moral, la consideración debida a la dignidad e intimidad y honor de las personas y la igualdad de trato son derechos que se encuentran reconocidos en los arts. 10, 14, 15 y 18 de la Constitución Española, los arts. 4 y 17 del Estatuto de los Trabajadores, los arts. 7, 8 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (“LO 3/2007”), y el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, así como al derecho de protección de la salud de todas las personas trabajadoras que se recoge en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

Con la finalidad de dar cumplimiento a este compromiso con el que se inicia este protocolo, NMISA implanta un procedimiento de prevención e intervención frente al acoso sexual y/o el acoso por razón de sexo, con la intención de prevenir y, en su caso, establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante este tipo de situaciones.

En NMISA MOTOR IBÉRICA, S.A. (en adelante, “NMISA”) es firme la voluntad de la Dirección de la Empresa y de las/os Representantes Legales de las/os Trabajadoras/es articular un procedimiento de actuación que prevenga.

En consecuencia, en NMISA los actos de acoso serán considerados como falta laboral de carácter muy grave, siendo acreedores de las sanciones que se contemplan en aplicación del régimen disciplinario contenido en el Convenio Colectivo de aplicación en cada uno de los centros de trabajo de la Empresa.

Por ello, las partes firmantes del presente protocolo adquieren el compromiso de promover los cauces internos adecuados que permitan regular la prevención y el tratamiento del acoso en el trabajo, estableciendo para ello las necesarias garantías de respeto a los derechos fundamentales de las personas y de acatamiento de la Ley.

En consecuencia, se prohíben expresamente todas las conductas especificadas como acoso en cualquiera de sus modalidades, asumiéndose por ambas partes el compromiso de velar, en la medida de lo posible, para que no se produzcan situaciones de este tipo.

En definitiva, la presente norma establece las actuaciones a llevar a cabo en NMISA al objeto de garantizar el respeto, la concienciación, comunicación y dignidad de las personas que integran nuestra organización.

La prevención y el tratamiento de las situaciones de acoso se regirán por el protocolo aquí recogido. Se establecen así los cauces adecuados para que todos los empleados/as que puedan sufrir algún tipo de acoso o violencia en el entorno laboral puedan denunciar dicho comportamiento, asumiéndose el compromiso de investigar con total confidencialidad las situaciones que se produzcan y poner los medios a su alcance para evitar este tipo de situaciones.



2- ÁMBITO

La presente norma se aplicará a todas las personas trabajadoras de la compañía que presten sus servicios en los centros de Trabajo de la Empresa.

3- DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

El presente protocolo nace en virtud del compromiso adquirido en el Plan de Igualdad. Todo ello también en el marco de la Responsabilidad Social Corporativa y los principios en los que NMISA quieren posicionar su determinación de Tolerancia Cero a esta realidad social de la violencia contra las mujeres.

Esta declaración de principios se establece con la voluntad de liderar un cambio cultural y de comportamiento, hoy en día todavía amparado en estereotipos de género.

Todo trabajador/a de NMISA. tiene derecho:

- 1º-. A que su intimidad, dignidad e integridad física y moral, sean respetadas.
- 2º-. A una protección eficaz frente al acoso por razón de sexo y/o sexual.
- 3º-. A una protección eficaz en materia de Seguridad y Salud en el trabajo, al que se asocia un correlativo deber de protección mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo, incluidos los derivados de conductas de acoso en cualquier de sus variantes.
- 4º-. NMISA prohíbe expresamente cualquier acto de intimidación, violencia física, amenazas o daños entre sus empleados/as.
- 5º-. Las personas trabajadoras que se consideren objeto de conductas de acoso tienen derecho, sin perjuicio de las acciones administrativas y judiciales que le correspondan, a plantear una queja que sea dilucidada de forma sumaria e informal o en el procedimiento previsto a tal efecto.
- 6º-. NMISA se compromete a no utilizar lenguaje sexista en cualquiera de sus publicaciones.

Se reconoce la importancia de desarrollar acciones formativas e informativas que ayuden a prevenir conductas de acoso sexual y del acoso por razón de sexo, y el compromiso de informar y formar a toda la plantilla, asegurando su conocimiento a las nuevas incorporaciones, sobre el contenido del presente protocolo y a sensibilizarla en los valores de respecto sobre los que se inspira.

El presente protocolo nace como una herramienta importante para conseguir un entorno de trabajo seguro, respetuoso y productivo, donde el acoso sexual y por razón de sexo no serán permitidos ni tolerados, sino combatidos y sancionados con contundencia.

Así mismo, materializa el compromiso y la garantía por parte de quienes lo suscriben de que todas las quejas y denuncias se tratarán rigurosamente, tramitándose de forma justa, rápida y de manera confidencial.

Con el siguiente protocolo las partes se comprometen a regular, la problemática del acoso sexual y sexista en el trabajo, estableciendo un método que se aplique tanto para prevenir, a través de la formación, la responsabilidad y la información, como para resolver las reclamaciones y denuncias presentadas por las presuntas víctimas, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas comunitarias, constitucionales, autonómicas, laborales y las declaraciones relativas al derecho de trabajadores y trabajadoras a disfrutar de unos ambientes de trabajo exentos de violencia de género y/o sexual.

4- DEFINICIONES Y TIPOLOGÍAS

Las conductas discriminatorias, intimidatorias y ofensivas que tienen sus raíces en entornos laborales sexistas, pueden ir desde los requerimientos o proposiciones, chistes, bromas, exhibición de carteles o fotografías con contenido sexista, comportamientos físicos o roces indeseados que suponen una vejación para quien los sufre, hasta el asalto o la agresión sexual.

Los principios de seguridad jurídica y presunción de inocencia obligan a tipificar claramente toda conducta que pueda merecer una sanción, disciplinaria, administrativa o penal, así como establecer medidas preventivas eficaces y cauces de reclamación adecuados.

Según el Convenio 190 OIT, a efectos del presente Convenio la expresión “Violencia y Acoso” en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género.

Acoso sexual: Según el Artículo 7.1 de la L.O 3/2007, es 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. Este acoso se considerará, en todo caso, discriminatorio, máxime cuando se condicione un derecho o una expectativa de derecho a la aceptación de un requerimiento de naturaleza sexual.

El acoso sexual comprende todos los comportamientos de naturaleza sexual, tanto aquellos que vayan dirigidos concretamente a una persona concreta (bilateral) ya sea a cambio o no de una determinada exigencia (chantaje sexual) como aquellos de naturaleza sexual que pueden ir dirigidos de forma indeterminada a un colectivo de personas través de escritos, gestos o palabras que se pueden considerar ofensivos (acoso sexual ambiental).

A título de ejemplo, se relacionan las siguientes conductas que no son excluyentes de otras:

- El contacto físico deliberado y no solicitado (por ejemplo, rozamientos o palmaditas) o un acercamiento físico excesivo e innecesario.
- El uso de gestos obscenos.
- Las observaciones sugerentes y desagradables, las bromas o comentarios sobre la apariencia o condición sexual del trabajador o la trabajadora.
- Las invitaciones impúdicas o comprometedoras y las peticiones de favores sexuales, incluyendo todas aquellas que asocian la contratación, la mejora de las condiciones de trabajo, la promoción y formación del trabajador o trabajadora y la estabilidad en el empleo, a la aceptación de estos favores.
- El uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o posters de contenido pornográfico.
- La realización de llamadas telefónicas y el envío de mensajes de texto, cartas o mensajes de correo electrónico de contenido sexual y carácter ofensivo.
- La observación clandestina de personas en lugares reservados, como los servicios, los vestuarios, etc.
- Las agresiones físicas con fines sexuales.
- Cualquier otro comportamiento que tenga como causa un deseo sexual y como consecuencia la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación del trabajador o trabajadora por razón de su sexo o condición sexual. Como ya hemos dicho, el acoso sexual es siempre una discriminación por razón de sexo.



Acoso sexual Ambiental: aquella conducta que crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma.

Pero hay que tener en cuenta que, para afectar generalmente el entorno, el ambiente de trabajo puede ocasionar un riesgo para la salud de la persona afectada y derivado de ello, puede tener efectos indirectos en su empleo.

En este caso son sujetos activos los compañeros de trabajo, sean o no superiores jerárquicos, o los terceros relacionados de algún modo con la empresa.

Chantaje sexual: es el acoso producido por un superior jerárquico o personas cuyas decisiones pueden tener efectos sobre empleo y las condiciones de trabajo de la persona acosada, que utilizan negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta como base de decisiones que pueden repercutir sobre el mantenimiento del empleo, la formación, promoción profesional, el salario etc.

A título de ejemplo, se relacionan las siguientes conductas que no son excluyentes de otras:

- **Conductas verbales**: Insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual; insistencia para participar en actividades sociales fuera del lugar de trabajo, después de que la persona objeto de la misma haya dejado claro que dicha insistencia es molesta e inoportuna; flirteos ofensivos; comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos; llamadas telefónicas indeseadas; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.
- **No verbales**- Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, silbidos o hacer ciertos gestos; cartas o mensajes de correo electrónico, mensajes de texto u otros medios digitales, de cualquier otro tipo de contenido sexual de carácter ofensivo.
- **Físicas**: Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo o innecesario.

Acoso por razón de sexo: en atención al Art. 7.2 de la L.O 3/2007, es 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, ofensivo, hostil o humillante

La discriminación por embarazo o maternidad, cualquier trato desfavorable otorgado a las mujeres relacionado con su embarazo o maternidad o a su propia condición de mujer constituirá una discriminación directa por razón de sexo.

También se considera discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir la discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre hombre y mujeres.

Adicionalmente, según prevé el Art. 7.3 de la citada Ley se consideran en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Por otro lado, el Art. 7.4 de la citada Ley establece que el condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considera también acto de discriminación por razón de sexo.



A título de ejemplo, se relacionan las siguientes conductas que no son excluyentes de otras:

- a. El trato desfavorable a las mujeres con motivo de su embarazo y maternidad.
- b. El trato desfavorable a las mujeres por el mero hecho de serlo.
- c. El trato desigual basado en la transexualidad.
- d. La exclusión de hombres o mujeres a la hora de acceder a puestos de trabajo, cuando dicho requisito no sea una característica profesional esencial.
- e. Cualquier trato desfavorable o adverso con razón del sexo de la persona afectada.

El carácter laboral se presume al producirse en el ámbito de la organización de la empresa, así como cuando la conducta se pone en relación con las condiciones de empleo, formación o promoción en el trabajo.

Agresión sexual. - Se considera un delito y está tipificado en el Código Penal, por lo que se estará a la definición contenida en el mismo.

Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo:

- a. Discriminación directa: situación en la que una persona ha sido o puede ser tratada de una manera menos favorable que otra en una situación análoga.
- b. Discriminación indirecta: situación en que una disposición, un criterio o una práctica aparentemente neutra puede ocasionar una desventaja particular.
- c. Orden de discriminar: cualquier instrucción que implique la discriminación, directa o indirecta.
- d. Represalia discriminatoria: cualquier trato adverso que se ejerce hacia una persona como consecuencia de la presentación de una queja, reclamación o denuncia, destinado a evitar o minimizar la denuncia o el acoso al que es sometida o ha sido sometida.

Tipos de acoso según el sujeto activo:

- Acoso descendente: aquel donde el autor o autora tiene ascendencia una posición jerárquica superior a la presunta víctima.
- Acoso ascendente: aquel donde el autor o autora se encuentra subordinado/a jerárquicamente a la presunta víctima.
- Acoso horizontal: aquel en el que tanto el autor o la autora como la presunta víctima no tienen relación jerárquica.

Ciberacoso: Cualquier tipo de acoso o intimidación llevado a cabo por medio de las tecnologías digitales. Puede producirse en cualquier sitio en línea como redes sociales, plataformas de mensajería, plataformas de juegos, teléfonos móviles, email, etc.

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, se considerarán constitutivas de ciberacoso las siguientes conductas:

- Publicar información confidencial por razón de sexo o sexual, personal o falsa sobre una persona en redes sociales sin su consentimiento.
- Publicar fotografías que puedan ser comprometidas y sin consentimiento de una persona en redes sociales, o su difusión por cualquier medio.
- Enviar mensajes hirientes o amenazas a través de plataformas de mensajería o redes sociales.
- Suplantar la identidad de otra persona para enviar en su nombre mensajes agresivos, intimidatorios, con propuestas sexuales etc.



Cualquier actualización legal que pueda afectar a dichas definiciones se tendrá en cuenta y se incorporará a su debido tiempo.

5.- ÁMBITO DE ACTUACIÓN

El protocolo será aplicable a todas las personas trabajadoras que presten servicios en la Empresa, en territorio nacional, sin exclusiones.

Asimismo, a los efectos de garantizar la protección en seguridad y salud de la plantilla, NMISA asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a las empresas a las que desplace su propio personal fuera de las instalaciones o respecto a las empresas que presenten servicios en las instalaciones de la Empresa.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo, incluidas las cometidas en el ámbito digital que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo, pero no estando condicionado por el lugar de trabajo o la jornada:

- a) En el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo.
- b) En los lugares donde las personas trabajadoras toman su descanso o donde comen, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios (Indicar las instalaciones de las que disponga de la empresa).
- c) En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo.
- d) En el ámbito digital y 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 los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.
- f) En el alojamiento proporcionado por la persona empleadora.

6.- VIGENCIA Y REVISIÓN

El periodo de vigencia o duración del protocolo de prevención o intervención frente al acoso sexual y/o por razón de sexo será el mismo que el periodo de vigencia del Plan de Igualdad de NMISA firmado en fecha 14 de diciembre de 2023.

El protocolo podrá revisarse los siguientes supuestos:

1. En cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de reorientar el cumplimiento de sus objetivos de prevención e intervención frente al acoso sexual y/o por razón de sexo, incluidas las cometidas en el ámbito digital.
2. 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.
3. Cuando se actualice el plan de igualdad en su totalidad, como consecuencia de las actuaciones de revisión, que impliquen la necesidad de modificar el mismo.
4. En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de las empresas y ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de las empresas, sus métodos de trabajo u organización.
5. Cuando una resolución judicial condene a las empresas por delitos o conductas de acoso sexual y/o por razón de sexo, incluidas las cometidas en el ámbito digital, o determine la falta de adecuación del protocolo a los requisitos legales o reglamentarios.



7.- PROCEDIMIENTO DE ACTUACION

7.1. GARANTÍAS

El procedimiento debe cumplir con las siguientes garantías:

- (i) **Diligencia y celeridad:** El procedimiento será ágil y rápido, ofrecerá credibilidad, transparencia y equidad. La investigación y la resolución sobre los hechos reclamados o denunciados 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.
- (ii) **Respeto y protección a las personas:** La empresa adoptará las medidas pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la dignidad e intimidad de las personas afectadas, incluyendo a las personas presuntamente acosadas y acosadoras.

Las actuaciones o diligencias deben realizarse con la mayor discreción, prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo.

Las personas implicadas podrán hacerse acompañar por la RLPT o sección sindical, alguien de su confianza o a ser asistidas legalmente a lo largo de todo el proceso, así como a estar informadas de la evolución de la denuncia siempre que dicha información no afecte al correcto desarrollo de la investigación.

- (iii) **Respeto a los derechos de las partes:** La investigación de la denuncia tiene que ser desarrollada con sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas.

El Protocolo garantiza, en todo caso, los derechos de todas las partes a su dignidad e intimidad, y el derecho de las personas afectadas a su integridad física y moral, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se derivan de una situación de acoso.

- (iv) **Imparcialidad y contradicción:** El procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. El presente protocolo se fundamenta en los principios de contradicción y oralidad: se resolverá tras escuchar a las partes implicadas.

Todas las personas que intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

- (v) **Confidencialidad y anonimato:** 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, resueltas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento. Por ello, desde el momento en que se formule la denuncia, en cualquier documento escrito, las personas responsables de su tramitación evitarán referirse a los implicados por sus nombres de pila u otras referencias que les hagan identificables, asignándose códigos o claves para referirse a los mismos.

- (vi) **Sigilo:** Es el deber que tienen las personas implicadas en los procedimientos previstos en este Protocolo de mantener la debida discreción sobre los hechos que conozcan por razón



de su cargo en el ejercicio de la investigación y evaluación de las reclamaciones, quejas y denuncias, sin que puedan hacer uso de la información obtenida para beneficio propio o de terceras personas, o en perjuicio del interés público.

- (vii) **Prohibición de represalias:** Las personas trabajadoras que consideren que han sido objeto de acoso, quienes planteen una denuncia en materia de acoso o quienes presten asistencia en cualquier proceso de investigación, sea facilitando información o interviniendo como testigos, no serán objeto de intimidación, persecución o represalias, siendo todas las actuaciones en este sentido susceptibles de sanción disciplinaria.

En cumplimiento de la ley 2/2023 de 20 de febrero, de protección de las personas informantes, queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello. Esta prohibición se extenderá por un plazo mínimo de 2 años tras la presentación de la denuncia, prorrogables en caso de que así lo estime la autoridad competente.

- (viii) **Restitución de las víctimas:** Si el acoso realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la presunta víctima, la empresa debe proceder a la restitución de sus condiciones laborales anteriores, si la presunta víctima así lo solicita.

Todas las personas incluidas en el ámbito de aplicación del presente protocolo deberán respetar la dignidad de las personas evitando cometer conductas constitutivas de acoso sexual y/o por razón de sexo. Cualquier persona puede presentar una queja escrita o verbal relativa a estos tipos de acoso con arreglo al procedimiento que a continuación se regula.

- (ix) **Protección a la salud de las víctimas:** la Empresa debe actuar de oficio, a instancia de la Comisión de Atención al acoso, o a instancia de la víctima, para adoptar las medidas que se estimen pertinentes para garantizar el derecho de protección de la salud de las personas trabajadoras afectadas. Como ejemplo, las medidas mencionadas de protección pueden ser el apoyo psicológico o médico
- (x) **Seguimiento de resoluciones:** La empresa, la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad o, en su defecto, la RLPT deberán supervisar la situación posterior para asegurar que el acoso ha cesado.
- (xi) **Asesoramiento profesional:** Una vez finalizado el procedimiento de actuación establecido en este protocolo y acreditada la existencia de acoso la empresa debe prestar asesoramiento profesional a la víctima en los casos en que la persona acosadora emprenda acciones judiciales contra la víctima u otras personas de la plantilla que hubieran intervenido en el proceso.
- (xii) **Enfoque de género y derechos humanos:** Se garantiza la perspectiva de género en el diseño y la aplicación de todas las medidas preventivas, procedimentales y reactivas.
- (xiii) **Garantía de actuación:** La empresa se compromete a adoptar las medidas necesarias, incluidas en su caso, las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso resulten probadas.



- (xiv) **Garantía de los derechos laborales y de protección social de la víctima:** Se garantizarán todos los derechos laborales de la víctima y su protección social si fuera necesario, facilitando la obtención de ayuda psicológica, el acceso a servicios sociales de atención, etc.

7.2. COMISIÓN INSTRUCTORA DE SITUACIONES DE ACOSO

Se crea la Comisión Instructora de situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, como órgano encargado de tramitar el procedimiento. Se constituirá reconociéndose idéntica representatividad a la representación de la dirección de la empresa y la parte social.

La Comisión Instructora estará formada por:

- La persona que ocupe el puesto de Section Manager de HRPB del área involucrada en el caso.
- La persona que ocupe el puesto de HRBP del área involucrada en el caso.
- La persona que ocupe el puesto de Section Manager de PRL del centro de trabajo donde se haya presentado el caso.
- 1 miembro por cada sección sindical del centro de trabajo donde se haya presentado el caso.

Excepcionalmente para el centro de Cantabria, se podrá añadir una persona adicional por parte de la Empresa para mantener la paridad.

Una vez constituida la Comisión Instructora para el caso concreto, las partes decidirán quien ocupa el cargo de Instructor Principal, encargado de liderar y coordinar el proceso.

Con el objeto de mantener una misma unidad de criterio, ambas partes se comprometen, una vez constituida la comisión, a garantizar en la medida de lo posible que sus representantes tengan carácter estable. También puede formar parte de esta comisión cualquier experto/a designado al efecto cuando se traten temas demasiado específicos a nivel psicológico/psiquiátrico o de otra índole y la Comisión lo estime oportuno.

Tanto la supuesta víctima del acoso sexual y/o por razón de sexo, como la persona denunciada tendrán derecho a ser acompañadas y/o representadas siempre por la representación legal/sindical o por la persona que estimen conveniente a lo largo de todo el procedimiento.

En el caso de que alguna de las personas que componen la Comisión Instructora se viera afectado/a por relación de parentesco o afectiva, amistad o enemistad manifiesta, de superioridad o subordinación jerárquica inmediata, o por cualquier otro tipo de relación directa respecto a la persona afectada o a la persona denunciada, que pueda hacer dudar de su objetividad e imparcialidad en el proceso, quedará automáticamente invalidada para formar parte en dicho proceso.

Además, la persona denunciada o denunciante, quedará invalidada para intervenir en cualquier otro procedimiento hasta la resolución de su caso. En estos supuestos, cada una de las partes determinará quién participará en la Comisión Instructora para tramitar el expediente y podrán nombrarse personas sustitutas.

7.3. PROCEDIMIENTO DE ACTUACION

La Comisión Instructora de situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo se ajustará a un procedimiento de actuación que se regirá por las siguientes fases.



El objeto de este procedimiento es la investigación en profundidad de los hechos objeto de denuncia para que la Comisión Instructora pueda determinar si se ha producido o no una situación de acoso, y en su caso, que permita a la Comisión proponer las correspondientes medidas a adoptar.

A) Fase de denuncia

La presentación de denuncia puede realizarse, por parte de quien se considere víctima de cualquiera de las situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo, previstas en el presente Protocolo, y/o por una persona que presencie una posible situación denunciabile.

También podrá activar el protocolo la Empresa o terceras personas en caso de identificar una situación de acoso sexual /o por razón de sexo, en cuyo caso podrá ser anónima.

La denuncia se realizará por escrito, conforme al modelo establecido de denuncia a los efectos. Esta denuncia se remitirá debidamente cumplimentada mediante una de las siguientes vías:

- Correo electrónico dirigido al protocolo.igualdad@nmisa.es.
- A través de los representantes legales de los trabajadores del centro de trabajo de la supuesta víctima.

La denuncia debe contener:

- La identificación de las partes, de la víctima de la conducta y de la persona denunciada, puestos que ocupan.
- Descripción cronológica de los hechos.
- Firma de la persona que insta la denuncia, excepto para el caso de que sea un tercero quien la interpone

Una vez recibida denuncia por alguno de los canales de comunicación establecidos, la persona receptora informará a las secciones sindicales, así como a la dirección de recursos humanos para que se designen las personas concretas que conformarán la comisión instructora del caso concreto. Este trámite se realizará en el plazo de 3 días hábiles desde la recepción de la denuncia

La Comisión Instructora se reunirá en un plazo no superior a 3 días hábiles para constituirse como tal tras su designación y se abrirá el correspondiente “Expediente de Investigación por presunto acoso” (el “Expediente”).

Asimismo, tras la constitución de la Comisión Instructora, se informará de la apertura del Expediente a la persona denunciada en el plazo de 3 días hábiles.

Cuando no responda a ninguna situación de acoso sexual o por razón de sexo, tal y como éste ha sido definido en el ámbito de aplicación, la Comisión Instructora comunicará a la Dirección de Recursos Humanos este hecho y lo comunicará a la parte denunciante, motivando suficientemente su decisión y dando por finalizado el procedimiento. La Comisión Instructora podrá derivar el caso al cauce adecuado, en su caso.

En cambio, cuando la queja denuncie un acoso sexual y/o por razón de sexo se procederá seguir la siguiente fase de investigación.

Fase de Investigación



La Comisión Instructora iniciará la apertura de expediente informativo encaminado a averiguar y constatar los hechos denunciados, dándose audiencia a todas las personas intervinientes, testigos y aquellas que considere la Comisión deban personarse, incluida la RLPT, practicando cuantas diligencias sean necesarias para el esclarecimiento y verificación de los hechos denunciados.

La fase de investigación se iniciará con una entrevista a la persona denunciante.

Si la denuncia hubiese sido presentada por un tercero, la Comisión Instructora citará a la presunta víctima para comunicárselo por escrito y para tomarle también declaración y conocer su versión de los hechos de primera mano y, por tanto, solicitar su ratificación para continuar.

El expediente se archivará y la Comisión Instructora no continuará con las fases del procedimiento, salvo que se cuente con el consentimiento expreso. En caso de no obtener la indicada ratificación de la presunta víctima, la Empresa podrá aplicar las medidas correctoras establecidas en el presente protocolo.

Tras la/s entrevista/s con la persona denunciante y/o la víctima, se notificará el inicio del procedimiento de investigación a la persona denunciada y será citada para su entrevista.

Durante todo el proceso la víctima podrá ser asistida por la representación legal de las personas trabajadoras, representación sindical si así lo desea.

A continuación, la Comisión Instructora realizará las entrevistas que se consideren idóneas para aclarar y conocer los hechos.

El expediente por presunto acoso estará formado por el conjunto de documentos que acreditan las actuaciones practicadas por la Comisión Instructora, tales como pruebas, declaraciones testificales, relación cronológica de hechos, y cuantas se consideren oportunas para la aclaración de los mismos. Todo ello se documentará por escrito levantándose las correspondientes actas.

De las actuaciones practicadas, la Comisión Instructora dejará constancia en el acta o las actas.

De las actuaciones realizadas y de los documentos revisados, la Comisión Instructora dejará constancia dentro del expediente de investigación.

Medidas cautelares:

- Iniciado el procedimiento o durante la tramitación del mismo, la Comisión Instructora, a propia iniciativa o a solicitud de parte podrá proponer a la Dirección de RRHH el cambio de puesto o la adopción de otras medidas cautelares que considere pertinentes para garantizar los derechos, tanto de la persona solicitante como de la denunciada, así como para garantizar la confidencialidad de la investigación y de cuanta información se contenga en el Expediente.
- Estas medidas, en ningún caso podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en las condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas y deberán ser aceptadas por la víctima de manera voluntaria.

La fase de investigación tendrá una duración de 10 días hábiles, salvo que la investigación de los hechos obligue a alargar el plazo por un tiempo imprescindible, en cuyo caso deberá ser decisión aprobada por el total de componentes de la Comisión Instructora.

Fase de resolución

La resolución de la Comisión deberá ser emitida en el plazo de 10 días hábiles. Deberá ser motivada, y en ella informará de los hechos como “constitutivos de acoso sexual y/o por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual” o “no constitutivos de acoso”, y, en consecuencia, expresamente declarará a la persona denunciada “autor de conducta constitutiva de acoso”, o “no autor de conducta constitutiva de acoso”.

El informe de conclusiones incluirá la siguiente información:

- Antecedentes del caso
- Medidas cautelares o preventivas, en su caso adoptadas, con carácter temporal y durante el curso de la investigación
- Diligencias de investigación practicadas
- Conclusiones y propuesta de acciones

En el seno de la Comisión Instructora, las decisiones se tomarán de forma consensuada, siempre que fuera posible. En caso de no llegar a una conclusión unánime, se incluirán manifestaciones de parte.

La Comisión Instructora elevará el informe de conclusiones junto con sus recomendaciones, de forma fundamentada, de la adopción de medidas preventivas, correctoras y disciplinarias a la Dirección para la toma de decisión final, siendo esta Dirección la única con capacidad para tomar decisiones en materia de sanciones disciplinarias, en su caso:

- Cuando se constate la existencia de acoso, la Dirección de RRHH adoptará cuantas medidas correctoras estime oportunas, incluyéndose en su caso la movilidad funcional, así como la imposición de sanciones disciplinarias. A título ilustrativo:
 - Adopción de medidas de vigilancia de la salud para proteger a la presunta víctima.
 - Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
 - Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
 - Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso sexual y/o por razón de sexo se estimen beneficiosas para su recuperación.
 - Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un periodo de tiempo prolongado.
- Cuando no se constate la existencia de situaciones de acoso, o no sea posible su verificación, se archivará el expediente dando por finalizado el proceso. No obstante, el archivo, en función de las comprobaciones realizadas en el expediente, la Comisión Instructora propondrá la cualquier otra medida que resultará procedente en función de los hechos comprobados y evaluados por la Comisión Instructora, siendo que la decisión final dependerá de la Dirección de RRHH.

La decisión final de las medidas adoptadas se pondrá en conocimiento de la persona denunciante, de la denunciada y de la Comisión Instructora en el plazo de 48 horas. Se informará a su vez del resultado de la investigación, así como de la decisión final, a la RLPT y a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.

La Dirección de Recursos Humanos y la Comisión Instructora deberán supervisar la situación posterior para asegurarse que el acoso ha cesado.



8, DISPOSICIONES VARIAS

Este protocolo pasará a formar parte del Plan de Igualdad y es un documento vivo que debe admitir su adaptación o variación en función de la evolución de las circunstancias en el futuro.

Este protocolo es un instrumento interno para resolver aquellas situaciones que pudieran producirse en el seno de la Empresa, dentro de un marco de confidencialidad y respeto a la dignidad de las Personas, pero no es limitativo de la libertad de ejercicio del derecho de acceso a cualquier procedimiento legalmente establecido u organismo competente.

La parte social y la Empresa deberán proporcionar información y asesoramiento a cuantos trabajadores/as requieran sobre el tema objeto de este protocolo, así como de las posibles maneras de resolver las reclamaciones en materia de acoso sexual, moral o por razones de sexo.

Ambas partes acuerdan instaurar en NMISA el presente Protocolo de Actuación, el cual se dará a conocer a todas las personas trabajadoras como norma de compañía.

9. ANEXOS

- 1.- Denuncia comunicación de los hechos.
- 2.- Constitución de la comisión instructora.
- 3.- Informe de conclusiones de la Comisión.
- 4.- Anexo de confidencialidad.



ANEXO 1. DENUNCIA COMUNICACIÓN DE LOS HECHOS

DENUNCIANTE

Número:

Fecha:

Nombre:

Centro de trabajo:

Clave de la denuncia:

Línea/Dpto.:

Fecha ingreso:

Fecha nacimiento:

Edad:

Otras personas de interés (testigos, compañeros, responsables, etc.):

Descripción exhaustiva de los hechos (fechas, situaciones, testigos, etc.):

Interesadola:

Receptor denuncia:

Firma:

Firma



ANEXO 1B. DOCUMENTO DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN INSTRUCTORA

Fecha:

Clave de la denuncia:

Ubicación de los hechos (Planta, línea, Dpto., etc.):

Por la Empresa:

D/D^a:

Responsabilidad:

D/D^a:

Responsabilidad:

D/D^a:

Responsabilidad:

D/D^a:

Responsabilidad:

Por la Rep. Trabajadores:

D/D^a:

Sindicato:

D/D^a:

Sindicato:

D/D^a:

Sindicato:

D/D^a:

Sindicato:

Descripción exhaustiva de los hechos (fechas, situaciones, testigos, etc.):

¿Existen indicios de conflicto interpersonal? (Indicar SI/NO).

Por la Empresa

Por la Representación de los Trabajadores

El facilitador

Fecha



ANEXO 3. INFORME DE CONCLUSIONES DE LA COMISIÓN.

A la atención de la Dirección de Recursos Humanos.

**ANEXO 3
-CONFIDENCIAL-**

Fecha:

Clave de la denuncia:

Ubicación de los hechos (Planta, línea, Dpto., etc.):

Antecedentes del caso (resumen de los argumentos de las partes implicadas):

Relación de los hechos probados a juicio de la Comisión:

Resumen de las diligencias realizadas, incluida, en su caso, medicación.

Propuesta de medicación a adoptar (Si procede).

Por la Empresa

Por la Representación de los Trabajadores



ANEXO 4. COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD.

Acuerdo de confidencialidad suscrito por los miembros de la Comisión Instructora del protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo

[*], mayor de edad, con DNI nº[*],
[*], mayor de edad, con DNI nº[*]
[*], mayor de edad, con DNI nº[*]
[*], mayor de edad, con DNI nº[*],
[*], mayor de edad, con DNI nº[*]
[*], mayor de edad, con DNI nº[*]
Etc.

En nuestra condición de integrantes de la Comisión Instructora constituida tras la activación del protocolo de prohibición de acoso laboral sexual y/por razón de sexo, en relación con [*] y en el marco del proceso de investigación que se está llevando a cabo:

DECLARAMOS:

I.- Que, de conformidad con lo dispuesto en la normativa en materia de protección de datos así como en el protocolo de acoso laboral, manifestamos que la documentación entregada tiene carácter reservado, altamente sensible y confidencial y, en consecuencia, nos comprometemos a mantener la más estricta confidencialidad sobre toda la información que nos ha sido entregada durante el proceso y en no difundir, publicar o reproducir el contenido de dicha información o autorizar a terceros que lo hagan, sin autorización previa.

II.- En este sentido, salvo autorización previa y por escrito, nos comprometemos a:

- No utilizar la información y documentación fuera del estricto ámbito de entrega ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.
- No reproducir ni divulgar, en ningún caso, y bajo ningún medio, la información y documentación que ha sido puesta a su disposición, ni si quiera a la plantilla.
- Tratar y proteger la documentación revisada y la información que consta en la misma con la debida diligencia, para evitar su divulgación.
- No reproducir ningún documento que haya sido puesto a disposición, ya sea total o parcialmente, o la información contenida en éste.

III.- La obligación de confidencialidad regulado en el presente documento permanecerá en vigor con carácter indefinido y su incumplimiento puede acarrear consecuencias económicas para los miembros de esta comisión.