

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

COMISIÓN IGUALDAD
COMISIÓN NEGOCIADORA II CONVENIO COLECTIVO ADIF Y ADIF AV
22 de noviembre de 2021

ÍNDICE

1. Declaración de principios y compromisos

- Principios de actuación
- Legislación de referencia del protocolo

2.- Definiciones

- Acoso sexual
- Acoso por razón de sexo
- Indemnidad frente a represalias
- Objeto y ámbito de aplicación
- Medidas de actuación y prevención del acoso
- Criterios de actuaciones y garantías del procedimiento

3.- Procedimiento de actuación

- Inicio del procedimiento.
- 1ª Fase (Mediación informal)
- 2ª Fase (Procedimiento formal)
- 3ª Fase Comité de Asesoramiento

4.-Otras cuestiones del proceso

- Denuncias infundadas o falsas
- Situaciones de acoso anónimo o ciberacoso
- Información
- Implantación y difusión del protocolo

Anexo I.- Modelo de denuncia por acoso sexual o por razón de sexo u orientación sexual

Anexo II.- Asesoría Confidencial

Anexo III.- Comité de Asesoramiento.

Anexo IV.- Listado de ejemplos de conductas y comportamientos no deseados

Anexo V.- Esquema de diagrama del procedimiento

1.- DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS Y COMPROMISOS

La dignidad, el derecho a la integridad física y moral y a la no discriminación están garantizados en la Constitución Española, la Normativa de la Unión Europea y la Legislación Laboral Española, contemplando también un conjunto de medidas eficaces para actuar contra el acoso en cualquiera de sus manifestaciones. Pero la manera más efectiva de hacerle frente es elaborar y aplicar una política en el ámbito empresarial que ayude a garantizar un entorno laboral en que resulte inaceptable e indeseable el acoso.

Dirección de Empresa y Representación de Personal se comprometen a:

- Declarar formalmente y difundir el rechazo a todo tipo de ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL, en todas sus formas y modalidades, sin atender a quién sea la víctima o la persona acosadora.
- Prevenir y no tolerar los comportamientos constitutivos de acoso y afrontar las denuncias que puedan producirse por medio del presente Protocolo, basado en los principios de profesionalidad, objetividad, imparcialidad, celeridad, protección del derecho a la intimidad y confidencialidad de las personas afectadas, así como la no discriminación por motivo de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género y LGTBI.
- Promover una cultura de prevención contra el ACOSO SEXUAL O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL, a través de acciones formativas e informativas de sensibilización para todo su personal, con el objetivo de lograr una empresa igualitaria, sin ningún tipo de acoso y que respete la dignidad de las personas que la componen.
- Denunciar, investigar, mediar y sancionar en su caso, conforme a lo previsto en este protocolo, cualquier conducta sexista o que pueda ser constitutiva de ACOSO SEXUAL Y/O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL, aplicando el procedimiento específico aquí establecido.
- Apoyar y asesorar a las presuntas víctimas de ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL.

En cualquier caso, todo el personal contribuirá a garantizar un entorno laboral en el que se respeten los derechos humanos y la dignidad de las personas trabajadoras, observando y cumpliendo, para ello, las medidas contenidas en este Protocolo y en la normativa aplicable.

A su vez, estas acciones de prevención y de sanción se apoyan en ámbitos normativos recogidos en el Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, por un lado. Y por otro, con el derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, establecido por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales.

La Dirección de Adif y la Representación de Personal en la Mesa de Igualdad de la Entidad, donde figuran todas las Organizaciones con representación en el Comité General de Empresa, acuerdan, en base a las experiencias recogidas en el uso del vigente PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO, con la unanimidad de las personas presentes en el seno de esta Mesa de Igualdad actualizar el mismo, conforme se mandata en el II Plan de Igualdad de Adif.

PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN

Con el fin de asegurar que todas las personas trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo en el que los derechos humanos y la dignidad de la persona sea respetada, y su salud no se vea afectada, la Dirección de la Entidad y la Representación del Personal, reiteran declarar formalmente, su rechazo y no tolerancia a todo tipo de conducta sexista o de ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL, en todas sus formas y modalidades, sin atender a quién sea la víctima o la persona que acosa ni cual sea su rango jerárquico, así como la protección de las víctimas. Y manifiestan como principio básico el derecho de las personas trabajadoras a recibir un trato respetuoso y digno.

Para hacer efectivo dicho rechazo y compromiso se establece este Protocolo de actuación frente al ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL.

Este protocolo tiene una naturaleza preventiva, y en el caso de que se verifique que la conducta de acoso pueda haberse producido de forma efectiva, se debe dar paso a un procedimiento de tipo disciplinario dirigido contra la persona o personas que han cometido esta conducta, y que ofrezca todas las garantías legales que son propias de esta clase de procedimientos.

Los comportamientos de ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL no serán tolerados y los mismos, de producirse, serán calificados de falta muy grave, tal y como ya establece nuestra normativa laboral.

LEGISLACIÓN DE REFERENCIA AL PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Constitución Española

Código Penal

Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

Ley 36/2011 reguladora de la jurisdicción social

Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que aprueba el estatuto de los trabajadores

Normativa de Adif

2.- DEFINICIONES Y OBJETO

ACOSO SEXUAL

Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, desarrollado en el ámbito de organización y dirección de la empresa por quien pertenece a la misma, 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.

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, desarrollado en el ámbito de la organización y dirección de la empresa por quien pertenece a la misma, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Todo trato desfavorable relacionado con el embarazo, la maternidad, paternidad o asunción de otros cuidados familiares también estará amparado por la aplicación de este protocolo cuando se den los requisitos definidos en el apartado anterior.

Se considerarán, en todo caso, discriminatorios EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL, así como toda orden de discriminar directa o indirecta por razón de sexo, quedando estas conductas estrictamente prohibidas.

INDEMNIDAD FRENTE A REPRESALIAS

También estará prohibido cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación por ACOSO SEXUAL O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL, o la de otra persona.

OBJETO Y AMBITO DE APLICACIÓN

El objeto de este Protocolo es establecer un procedimiento de actuación ante comportamientos que pudieran constituir ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL en los términos establecidos en el apartado anterior, en el ámbito de Adif.

Se aplica a todo el personal de la Entidad, sin ninguna distinción ni por su forma de vinculación al mismo, ni por la duración de ésta. Si el ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL se produjere entre personas trabajadoras de esta empresa y de una empresa externa que actúen en el mismo lugar o centro de trabajo, se aplicará el procedimiento recogido en este documento, si bien, la adopción de medidas se hará de forma coordinada entre las empresas afectadas, tal y como se recoge en el apartado de garantías del procedimiento de este protocolo.

TIPOS DE ACOSO SEXUAL

Se distinguen dos tipos básicos de acoso sexual, en función de que exista o no un elemento de chantaje en el mismo: el acoso quid pro quo y el que crea un ambiente de trabajo hostil.

- Acoso quid pro quo. En este tipo de acoso lo que se produce es propiamente un chantaje sexual (esto a cambio de eso). A través de él se fuerza a una persona a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones del trabajo. Se trata de un abuso de autoridad por lo que sólo puede ser realizado por quien tenga poder (no necesariamente jerárquico) para proporcionar o retirar un beneficio laboral.

Este tipo de acoso consiste en situaciones donde la negativa de una persona a una conducta de naturaleza sexual se utiliza explícita o implícitamente como una base para una decisión que afecta el acceso de la persona a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, al salario o a cualquier otra decisión sobre el empleo.

- Acoso que crea un ambiente de trabajo hostil. Se refiere a conductas que producen un ambiente de trabajo humillante, hostil o amenazador para la persona acosada.

En Anexo IV se incorpora sin ánimo excluyente ni limitador, con carácter orientativo listado de ejemplos de conductas y comportamientos no deseados.

MEDIDAS DE ACTUACIÓN Y PREVENCIÓN DEL ACOSO

Siguiendo los principios de la acción preventiva que se recogen en el artículo 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el primer objetivo a la hora de abordar la prevención de cualquier riesgo es intentar evitarlo, si ello es posible; y de no serlo, ha de evaluarse el riesgo existente y actuar sobre el origen de éste, para procurar minimizarlo, así como promover un entorno laboral y condiciones de trabajo que eviten el ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL y en el que mujeres y hombres respeten mutuamente su integridad y dignidad.

CRITERIOS A LOS QUE DEBE AJUSTARSE LA ACTUACIÓN Y GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO

En el contexto de este Protocolo deben tenerse en cuenta los siguientes criterios:

Cualquier persona trabajadora tiene la obligación de poner en conocimiento de sus superiores jerárquicos los casos de posible ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL que conozca.

La persona afectada por un hecho de ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL podrá denunciarlo y tendrá derecho a obtener respuesta siempre que exista constancia de su denuncia.

La jefatura estará obligada a prestar atención y a tramitar, en su caso, las quejas que reciba sobre supuestos de ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL en el ámbito de su competencia.

La aplicación de este Protocolo no deberá impedir en ningún caso la utilización, paralela o posterior, por parte de las personas implicadas, de las acciones administrativas o judiciales previstas en la Ley.

En aplicación de las obligaciones establecidas para la coordinación de actividades empresariales a que obliga la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, se tendrán en cuenta los siguientes aspectos:

- Las empresas externas contratadas serán informadas de la existencia del Protocolo de actuación frente al acoso SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL.

- Cuando se produzca un caso de ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL entre personal de la Entidad y personal de una empresa externa contratada, se aplicarán los mecanismos de coordinación empresarial. Por tanto, habrá comunicación recíproca del caso, entre los responsables de ambas empresas, con la finalidad de llegar a un acuerdo sobre la forma de abordarlo.

Respecto a las garantías que debe cumplir el procedimiento deben señalarse las siguientes:

- **Respeto y protección a las personas:** es necesario proceder con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones o diligencias deben realizarse con la mayor prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, asumiendo como principio la no revictimización de la víctima. Las personas implicadas podrán ser asistidas por un/a delegado/a de prevención o quien le asesore a lo largo del procedimiento, si así lo requieren.
- **Confidencialidad:** 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.
- **Diligencia:** 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.
- **Contradicción:** El procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todas las personas que intervengan han de buscar de buena fe la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.
- **Restitución de las víctimas:** Si el acoso realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, se la restituirá en las condiciones más próximas posibles a su situación laboral de origen, con acuerdo de la víctima y dentro de las posibilidades organizativas.
- **Protección de la salud de las víctimas:** se adoptarán las medidas que se estime pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la salud de las personas afectadas. Entre ellas, en los casos de especial gravedad, se encontrará el asesoramiento psicológico. Así mismo, en el caso de identificar posibles deficiencias generalizadas en aspectos organizacionales se solicitará la reevaluación de los factores de riesgo de origen psicosocial.
- **Buena fe.** Las personas implicadas en el procedimiento han de buscar el esclarecimiento de los hechos denunciados de buena fe.
- **Garantizar la dignidad** de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el proceso, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.

- **Garantizar el tratamiento reservado** de la información relativa a estas situaciones.
- **Celeridad**, en la investigación, resolución e imposición de medidas cautelares y sanciones en su caso.
- **Prohibición de represalias**: Se prohíbe expresamente las represalias contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o participen en una investigación sobre acoso, siempre que se haya actuado de buena fe. En los expedientes personales solo se deben incorporar los resultados de las denuncias investigadas o probadas.
- **Medidas cautelares**. A la vista de la gravedad de la denuncia, si durante el procedimiento y hasta el cierre hay indicios de acoso, las personas encargadas de las diferentes fases de intervención pueden proponer a la dirección de la empresa adoptar medidas cautelares, tales como cambio de puesto de trabajo, reordenación del tiempo de éste o permisos retribuidos. Estas medidas no han de suponer, en ningún caso, un menoscabo de las condiciones de trabajo y/o salariales de la persona acosada y han de ser aceptadas por ésta.

3.- PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

Este protocolo, continuación del vigente de 2008, que nació para establecer un procedimiento de actuación a seguir cuando se den este tipo de conductas, tras la iniciación, tramitación y conclusión de éste, no impide, como no lo hacía el anterior, su tramitación posterior por la inspección de trabajo o la jurisdicción laboral y penal.

INICIO DEL PROCEDIMIENTO

La unidad responsable de la recepción y tramitación de los escritos y denuncias en estas materias estará integrada por personas que pertenezcan a ambos sexos y que tengan o adquieran formación específica sobre igualdad, acoso, habilidades comunicativas y el presente protocolo.

El procedimiento se inicia a partir de la presentación de una denuncia, aportada por:

- La persona presuntamente acosada.
- Por su representación legal.
- Por la representación del personal en el ámbito en donde aquélla preste sus servicios, o del Comité General de Empresa.
- Por las personas responsables de Recursos Humanos de su Dirección General o Dirección que tengan conocimiento del posible acoso.
- Otra persona trabajadora de la entidad que tuviera conocimiento de situaciones que pudieran ser constitutivas de ACOSO SEXUAL y/o ACOSO POR RAZÓN DE SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL.

En todo caso, si la formulación de queja o denuncia fuera realizada verbalmente, será necesaria su ratificación posterior por escrito.

Si la denuncia no la realiza la persona interesada, quien tenga la responsabilidad de los Recursos Humanos en el territorio, tendrá la obligación de corroborar los hechos que se denuncian con la persona afectada y, una vez corroborados, iniciará las actuaciones previstas en este Protocolo, salvo que quien la presente sean las personas responsables de recursos humanos.

En el anexo I se incluye un impreso-modelo de denuncia al respecto, que estará accesible en Inicia.

El escrito de denuncia debe dirigirse a quien actúe como responsable de Recursos Humanos de la Coordinación Territorial/Administración donde preste sus servicios la persona presuntamente acosada.

El/ la responsable de Coordinación Territorial/Administración lo trasladará a su vez a la persona que lleve la Instrucción de Expedientes en el Corporativo y a la Subdirección de Prevención de Riesgos Laborales.

El/la responsable de Coordinación Territorial/Administración designado por la entidad o persona en quien delegue, junto con quien lleve la instrucción de Expedientes Corporativo y la persona designada por la Subdirección de Prevención de Riesgos Laborales (que forman la Asesoría Confidencial, recogida en Anexo II), tras un primer análisis de los datos objetivos y/o previamente conocidos sobre el caso podrán:

- No admitir a trámite dicha denuncia. Si tras recibir aquella, a la vista de la documentación aportada y después de una primera valoración de los hechos, pueden considerar que la conducta descrita no constituye ACOSO SEXUAL O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL, debiendo remitir escrito a la persona que denuncia en el plazo de cinco días, señalando el motivo de no admisión.
- Cuando a juicio de la persona presuntamente acosada no quede suficientemente motivada la no admisión a trámite de su denuncia, podrá dirigirse a la Comisión de Igualdad para que, con la máxima urgencia y diligencia posible, solicite a la Asesoría Confidencial la revisión de las decisiones adoptadas. La empresa salvaguardará la identidad de las personas afectadas en su paso por la citada Comisión.
- Resolución informal. En el caso que, a juicio de la Asesoría Confidencial, se encuentre ante una situación que no es constitutiva de acoso, pero que se trata de una conducta sexista que de seguir produciéndose puede dar lugar a situaciones de acoso o puede ser calificada como ACOSO SEXUAL O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL, podrá intervenir proporcionando pautas de actuación y propuestas que pongan fin a la situación y eviten que vuelva a producirse en el futuro, manifestando las consecuencias disciplinarias que podría conllevar de persistir en la conducta.
- Admitir la denuncia e iniciar la tramitación del procedimiento según lo previsto en este Protocolo.

Para garantizar la protección de las personas implicadas en este proceso, de oficio o a instancia de las mencionadas personas y previa audiencia a las mismas, la

Asesoría Confidencial podrá proponer, debidamente motivada la posible movilidad de éstas y cuantas medidas cautelares estime adecuadas, con el fin de evitar mayores perjuicios.

A petición de la persona afectada, la Jefatura de Psicología y Ergonomía, facilitará asesoramiento psicológico a la misma, una vez que haya indicios de la veracidad de la denuncia.

A la vista de la gravedad de la denuncia y las circunstancias concurrentes, la Asesoría Confidencial iniciará el procedimiento por la primera o por la segunda fase. Si se iniciara el procedimiento por la segunda fase, lo podrán comenzar las mismas personas que se describen en el inicio del procedimiento mencionadas con anterioridad.

1ª FASE (MEDIACIÓN FORMAL)

Una vez recibido el escrito, y valorado que puede tratarse de uno de los supuestos recogidos en el protocolo, la Asesoría Confidencial se pondrá en comunicación con las personas implicadas y recabará y estudiará la información necesaria para garantizar el principio de contradicción, igualdad, defensa de las partes y efectuará una primera valoración del caso.

El proceso de recopilación de información se desarrollará con la máxima rapidez, confidencialidad, sigilo y participación de todas las personas implicadas. La Asesoría

Confidencial tomará declaración a las personas afectadas –presuntamente responsable de acoso y presunta víctima de éste– y a posibles testigos u otro personal de interés si lo hubiere. Asimismo, recabará documentos que no se hayan aportado anteriormente, y podrá utilizar cualquier medio de prueba admisible en Derecho, como los utilizados por las personas en quien recaiga la instrucción de expedientes.

La Asesoría Confidencial debe partir de la credibilidad de la persona que presenta la queja o denuncia protegiendo la confidencialidad y en todo caso, la indagación acerca de la denuncia debe ser desarrollada con la máxima sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas.

Las declaraciones deben ser realizadas ante quienes tengan la responsabilidad de la instrucción, de la coordinación del territorio/Administración o persona en quien delegue y la persona designada por el Servicio de Prevención (Asesoría Confidencial). A ellas se podrá acudir con la compañía de un delegado o delegada de prevención u otra persona de su elección, si así lo solicitan expresamente, que podrá personarse para conocer la situación del proceso.

Una vez analizada toda la información, y de suponer los hechos, uno de los casos protegidos por el protocolo, se reunirá con la parte denunciada para comunicarle que su comportamiento no es el adecuado y que debe cesar en ello. (mediación formal)

De las acciones realizadas y conclusiones alcanzadas, elaborará un informe de valoración, con las actuaciones y propuestas que se deriven del proceso, así como los posibles votos u opiniones particulares de sus miembros, si estos lo desearan, remitiendo copia del mismo a las personas implicadas (responsable del acoso y víctima) y se guardará una copia en la Dirección de Recursos Humanos de Adif y otra en la Dirección o Direcciones a las que pertenezcan las personas implicadas.

Este informe deberá ser remitido con carácter general en un plazo máximo de 10 días naturales desde que se presentó la denuncia, con la única excepción de la complejidad del caso, esta complejidad deberá justificarse y comunicarse a las personas afectadas.

2ª FASE (PROCEDIMIENTO FORMAL)

Si se produjesen nuevos hechos, quien denuncie deberá ponerlos en conocimiento por el canal establecido y aportar la documentación relacionada con el caso o medios de prueba que los acrediten.

Una vez recibida la denuncia, sometido al criterio de celeridad y confidencialidad, se impulsará de oficio el procedimiento en todos sus trámites.

La Asesoría Confidencial a tal efecto podrá, en relación con los hechos de la denuncia, tomar declaración a las personas implicadas o a posibles testigos u otro personal de interés si lo hubiere, recabar documentos que no se hayan aportado anteriormente, y utilizar cualquier medio de prueba admisible en Derecho, como los utilizados en la Instrucción de Expedientes Disciplinarios.

Las declaraciones deben ser realizadas ante la Asesoría Confidencial: la persona responsable de la instrucción, la coordinación del territorio/administración o persona en quien delegue y la persona designada por el Servicio de Prevención. A ellas se podrá acudir con la compañía de un delegado o delegada de prevención u otra persona de su elección, si así lo solicitan expresamente, que podrá personarse para conocer la situación del proceso.

En cualquier caso, la Asesoría Confidencial adoptará las medidas necesarias para lograr el pleno respeto a los principios de contradicción, igualdad y defensa de los implicados en la denuncia.

Durante la tramitación del procedimiento, a la vista de lo actuado y la gravedad de los hechos, podrá proponer a la persona responsable de Coordinación Territorial/Administración a que pertenezcan, medidas organizativas o de adscripción a otro puesto con carácter transitorio, mientras dura el procedimiento, con el fin de evitar el contacto entre las personas implicadas. De no ser posible ésta, y en casos de especial y extrema gravedad, quien ostente la responsabilidad de los Recursos Humanos de Adif podrá acordar la adopción de otras medidas.

Esta fase terminará con un informe final, que incluirá la denuncia, la información recabada, relación de las gestiones efectuadas y las conclusiones, así como los posibles votos u opiniones particulares de sus miembros. Deberá emitirse en el plazo máximo de 15 días a contar desde el día siguiente a la recepción de la denuncia y contendrá una resolución adecuada al asunto planteado.

Este informe deberá ser emitido, siempre con la cautela señalada respecto al tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de ACOSO SEXUAL O DE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL.

El informe de valoración de la Asesoría Confidencial propondrá alguna de las siguientes alternativas:

- A. Archivo de la denuncia. Corresponderá proponer el archivo del expediente que ha provocado la denuncia, motivado por alguno de los siguientes supuestos:
- Desistimiento de la persona denunciante (en todo caso, y de oficio, continuará la investigación de la denuncia si se detectaran indicios de acoso).
 - Falta de objeto o insuficiencia de indicios.
 - Cuando de las actuaciones practicadas se pueda dar por resuelto el contenido de la denuncia, reflejando, en su caso, el acuerdo alcanzado entre las partes.
- B. Si del análisis del caso se dedujera la comisión de alguna otra falta, distinta del acoso sexual o acoso por razón de sexo y tipificada en la normativa existente se propondrá la incoación de expediente disciplinario que corresponda.
- C. Plantear una mediación, ayudando a las partes a buscar una solución y que, de resultar satisfactoria, debe ser aceptada por ambas partes, formulándose entonces por escrito.
- D. Indicios claros de acoso sexual o acoso por razón de sexo. Cuando del referido informe se deduzca con claridad la existencia de acoso sexual o acoso por razón de sexo, propondrá la instrucción de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave de acoso, y las correspondientes medidas correctoras de la situación.

De la resolución adoptada se dará traslado a la persona objeto del acoso para que, en un plazo de cinco días naturales, pueda presentar alegaciones en caso de desacuerdo con la misma ante la Asesoría Confidencial.

En ese caso, la persona objeto de acoso podrá solicitar la intervención del Comité de Asesoramiento designado al efecto. Dicha solicitud sólo será admitida, cuando se aporten nuevos elementos de juicio por parte de la persona interesada, debidamente motivados, en cualquiera de los dos supuestos siguientes:

- ✓ Que el desacuerdo tenga su base en el archivo de la denuncia por falta de objeto o insuficiencia de indicios.
- ✓ Que la resolución aprecie una falta disciplinaria distinta de la del acoso sexual o acoso por razón de sexo.

La Asesoría Confidencial una vez recibida la solicitud de intervención del Comité de Asesoramiento, la remitirá para que se constituya el Comité de Asesoramiento, recogido en este protocolo.

3ª FASE FINALIZACIÓN. COMITÉ DE ASESORAMIENTO

Esa solicitud motivará que se constituya un Comité de Asesoramiento en el plazo de cinco días hábiles, en los términos establecidos en el Anexo III.

En el documento de constitución del Comité se reflejará las personas que lo componen y la designación de quien de entre ellos lo tramitará.

Reunido el Comité de Asesoramiento, a la vista del informe de valoración inicial, puede dar por terminada la investigación al no apreciar indicios de acoso sexual o de acoso por razón de sexo u orientación sexual.

Si el Comité de Asesoramiento acuerda continuar el procedimiento, realizará las actuaciones pertinentes acordados por sus componentes o propuestas por alguna de las partes, para recabar la información complementaria que pueda existir y determinar si se aprecian o no indicios suficientes de acoso sexual o de acoso por razón de sexo u orientación sexual.

Al término de dichas actuaciones, la persona designada como tramitadora, elaborará un informe de conclusiones que presentará al Comité de Asesoramiento para su aprobación y resolución del caso. En aquel se pueden recoger votos particulares de alguno de sus componentes, si lo desean. El plazo para recabar información y aprobar el informe correspondiente no será superior a quince días naturales.

En el mencionado informe se resolverá:

- Declarar la inexistencia de acoso y el archivo del expediente. No obstante, se pueden proponer aplicar medidas que mejoren la situación existente.
- Ordenar la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave de ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL y aplicar si procede medidas correctoras de la situación.
- Si se detecta alguna otra falta distinta al ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL, se propondrá las acciones correctoras que pongan fin a la situación producida y se promoverá, en su caso, el correspondiente expediente.

4.- OTRAS CUESTIONES DEL PROCESO

DENUNCIAS INFUNDADAS O FALSAS

En el caso de que en todo el proceso resulte que la denuncia se ha hecho de mala fe, o que los datos aportados o los testimonios son falsos, el/la responsable de Coordinación Territorial podrá incoar el correspondiente expediente disciplinario a las personas responsables.

SITUACIONES DE ACOSO ANÓNIMO Y CIBER ACOSO

Si una persona trabajadora de la empresa considera que está siendo víctima de ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL de forma anónima por alguien que pertenece a la misma, pero desconoce la identidad de quien acosa, deberá interponer la oportuna denuncia ante las fuerzas de seguridad y enviará copia de ésta, junto con toda la documentación y pruebas que considere a la Jefatura de área de Coordinación Territorial/Administración que corresponda.

A la vista de lo aportado en aquella, y si la entidad está en condiciones de ayudar a la resolución del caso, impulsará en la medida de sus posibilidades toda acción o procedimiento tendente a la averiguación de hechos y posibles responsables y remitirá la documentación recogida a quien le corresponda llevar la Instrucción de Expedientes para la incoación de un expediente informativo, a través del cual se pueda aclarar la autoría y responsabilidad del supuesto acoso y, en caso de que así sea, adoptar las medidas disciplinarias oportunas.

A petición de la persona afectada, la Jefatura de Psicología y Ergonomía facilitará asesoramiento psicológico a la misma, una vez que haya indicios de la veracidad de la denuncia.

Este procedimiento se utilizará igualmente si se produjeran en la entidad situaciones de ciberacoso (definido éste, con carácter orientativo, como comportamientos agresivos reiterados que tienen lugar a través de las TICs y puedan generar un ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL de la persona trabajadora), en las que no se conozca la identidad de la autoría. En el supuesto de conocerse la misma, se tramitará por este protocolo.

INFORMACIÓN

Con carácter general, de la(s) resolución(es) adoptada(s) se informará a las partes implicadas y, en su caso, a la representación sindical que haya presentado la denuncia, siempre que la persona denunciante lo solicite. Asimismo, se informará a la Comisión de Igualdad, salvaguardando la identidad de las personas afectadas.

La Dirección de la Entidad relacionará los casos ocurridos de iniciación del protocolo de ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL. presentados a la Mesa de Igualdad, salvaguardando la identidad de las personas afectadas, para realizar anualmente un informe sobre el acoso que se produzca en la Empresa, conforme se recoge en el II Plan de Igualdad.

En los indicadores de igualdad del II Plan de Igualdad, se creará un indicador específico que recoja el número de personas trabajadoras desglosadas por sexo que han utilizado los protocolos de acoso vigentes en la entidad.

IMPLANTACIÓN Y DIFUSIÓN DEL PROTOCOLO

Con el fin de sensibilizar y concienciar a todo el personal de Adif de que estas conductas de acoso son inaceptables, este protocolo se dará a conocer a través de una acción divulgativa, cuando sea aprobado por la Comisión Negociadora del II Convenio Colectivo de Adif y Adif AV.

Estará disponible para su consulta en la Intranet de la Entidad, donde se podrá consultar y descargar.

Se realizará una actuación formativa sobre los protocolos vigentes en la entidad, a disposición de las personas trabajadoras.

Los Planes de acogida, dirigidos al personal de nuevo ingreso, incluirá información sobre este protocolo.

ANEXO I

**MODELO DE DENUNCIA POR ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO U
ORIENTACIÓN SEXUAL**

SOLICITANTE

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Persona afectada | <input type="checkbox"/> Responsable de Recursos Humanos |
| <input type="checkbox"/> Representante Legal | <input type="checkbox"/> Otra persona de la entidad |
| <input type="checkbox"/> Representación del personal | |

TIPO DE ACOSO

- | | |
|---------------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> Sexual | <input type="checkbox"/> Por razón de sexo |
|---------------------------------|--|

DATOS DE LA PERSONA AFECTADA

Nombre y Apellido:
Matrícula:
Teléfono de contacto:

DATOS PROFESIONALES DE LA PERSONA AFECTADA

Categoría/Puesto:
Dependencia:
Dirección General/Dirección:

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

DOCUMENTACIÓN ANEXA

SOLICITUD

Solicito el inicio del Protocolo de actuación frente al ACOSO SEXUAL O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL

LOCALIDAD Y FECHA

FIRMA

ANEXO II ASESORÍA CONFIDENCIAL

1. Definición: La Asesoría Confidencial la constituyen las personas que tramitarán directamente la denuncia de acoso sexual o acoso por razón de sexo u orientación sexual, y por tanto encargadas de gestionar y tramitar las citadas quejas y/o denuncias. Asiste e informa a la víctima sobre sus derechos y sobre las distintas formas de actuación posible, conforme a lo dispuesto en el presente protocolo.

2. Nombramiento: Se designarán y formarán parte de ésta,

- ✓ La persona responsable de la coordinación territorial/Administración, que se determine o en quien delegue, donde preste sus servicios la persona presuntamente acosada.
- ✓ La persona designada por la Subdirección de Prevención de Riesgos Laborales.
- ✓ La persona en quien recaiga la instrucción de expedientes en el Corporativo.

Cuando se inicie el uso del protocolo por un caso de denuncia, se informará de su composición personal a la Mesa de Igualdad de Adif.

3. Principios de actuación:

- Se garantizará en todo caso la presunción de inocencia de las personas presuntamente acosadoras.
- Cuando la víctima esté de acuerdo, se intentará la resolución informal.
- Serán aplicables las causas y motivos de abstención y recusación establecidos en los artículos 23 y 24 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, del Régimen Jurídico del Sector Público.
- Toda persona designada vendrá obligada a guardar la máxima confidencialidad en relación con los casos en que puedan intervenir. No pudiendo transmitir, ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación o ya resueltas, en salvaguarda del derecho a la intimidad de las personas afectadas.
- Las y los asesores confidenciales no podrán sufrir ningún perjuicio derivados del ejercicio de sus funciones.

ANEXO III COMITÉ DE ASESORAMIENTO

COMPOSICIÓN

El Comité de asesoramiento estará formado por:

- Una persona responsable de la Coordinación Territorial/Administración que no haya participado en la tramitación del expediente, designada por la entidad.
- Una persona responsable designada por la Subdirección de Prevención de Riesgos Laborales que no haya participado en la tramitación del expediente.
- Un letrado o una letrada del Gabinete Jurídico Laboral que no haya participado en la tramitación del expediente, designada por la entidad.
- Un/a representante de personal del Comité General de Empresa, designado por éste.

Cuando el Comité de Asesoramiento lo estime necesario o a demanda de la víctima, podrá asistir un/a experto/a en materia de igualdad y acoso sexual o por razón de sexo designado/a al efecto de entre los integrantes de la Mesa de Igualdad.

En la designación de las personas integrantes del Comité se garantizará la distancia de parentesco, por afinidad o consanguinidad, así como las relaciones de amistad o enemistad manifiesta, y/o relación de ascendencia o dependencia funcional u orgánica entre ellas y las personas implicadas en el procedimiento. La persona del Comité de asesoramiento afectada quedará automáticamente invalidada para formar parte de dicho procedimiento y será sustituida por otra persona que se nombrará al efecto.

La totalidad de la composición de este Comité vendrá obligada a guardar la máxima confidencialidad en relación con los casos en que puedan intervenir. No pudiendo transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias y quejas presentadas, en proceso de investigación o ya resueltas.

RÉGIMEN DE FUNCIONAMIENTO

La asesoría confidencial que haya recibido la solicitud de constitución del Comité de Asesoramiento lo comunicará a:

- ✓ La Dirección o Subdirección correspondiente, para que en el plazo de veinticuatro horas designe a las personas que formarán parte del Comité.
- ✓ Al Comité General de Empresa para que en el plazo de veinticuatro horas designe a uno de sus componentes para integrar el Comité.

Una vez designados los miembros, la Asesoría Confidencial procederá a citarlos y constituir el Comité de Asesoramiento.

Reunido el Comité de Asesoramiento, a la vista del informe de valoración inicial, puede dar por terminada la investigación al no apreciar indicios de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

Si el Comité de Asesoramiento acuerda continuar el procedimiento, realizará las actuaciones pertinentes para recabar la información complementaria que pueda existir y determinar si se aprecian o no indicios suficientes de ACOSO SEXUAL O DE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL.

Al término de dichas actuaciones, a quien se haya encargado la tramitación, elaborará un informe de conclusiones que presentará al Comité de Asesoramiento para su aprobación y tramitación.

Su funcionamiento se regirá por:

- La Normativa Laboral vigente.
- La normativa legal y convencional española en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo que resulte de aplicación.
- Las Directivas y recomendaciones de la Unión Europea en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo que resulten de aplicación.
- Las disposiciones recogidas en el presente protocolo.

INFORMES DE CONCLUSIONES/RECOMENDACIONES

El informe de conclusiones y recomendaciones debe incluir, como mínimo, la siguiente información:

- Relación nominal de las personas que integran el Comité de asesoramiento e identificación de las personas supuestamente acosada y acosadora mediante el correspondiente código numérico.
- Antecedentes del caso, denuncia y circunstancias de ésta.
- Actuaciones previas: valoración e informe inicial del caso.
- Otras actuaciones: Testimonios; pruebas; resumen de los principales hechos, etc.
- Informe de conclusiones, recogiendo los posibles votos u opiniones particulares que quieran recoger sus componentes y medidas propuestas concretas, así como el seguimiento de la eficacia de tales medidas en un plazo temporal concreto, que sea fijado por el Comité de Asesoramiento.

ANEXO IV

LISTADO DE EJEMPLOS DE CONDUCTAS Y COMPORTAMIENTOS NO DESEADOS

A modo de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitador, se considera que este tipo de conductas pueden evidenciar la existencia de un posible acoso sexual o por razón de sexo.

ACOSO SEXUAL

- Difundir rumores o explicar detalles sobre la vida y las preferencias sexuales de una persona.
- Hacer comentarios, bromas o gestos obscenos de naturaleza sexual en repetidas ocasiones.
- Hacer continuos comentarios groseros sobre el cuerpo o la apariencia física.
- Ofrecer o presionar para concretar citas comprometidas o participar en actividades lúdicas no deseadas.
- Enviar o usar cartas, notas, mensajes, correos electrónicos, imágenes o fotografías de contenido sexual de carácter ofensivo.
- Imponer el contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, hacer masajes no deseados).
- Hacer demandas de favores sexuales o chantajes de esa índole.
- Provocar o imponer acercamientos físicos excesivos o buscar quedarse deliberadamente a solas con una persona.
- Crear un ambiente intimidatorio, hostil u ofensivo con comentarios de naturaleza sexual, con insistencia y repetición.

ACOSO POR RAZON DE SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL

- Utilizar insultos basados en el sexo y/o la orientación sexual de la persona trabajadora.
- Tener conductas discriminatorias por razón de sexo u orientación sexual.
- Ridiculizar, despreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de una persona por razón de sexo u orientación sexual.
- Utilizar continuas bromas ofensivas y humor sexista.
- Ignorar repetidamente aportaciones, comentarios o acciones de una persona por razón de sexo.
- Hacer chantaje sexual por razón de sexo u orientación sexual.
- Hacer acoso ambiental por razón de sexo. (contexto intimidatorio, hostil ofensivo o humillante, que afecta al entorno del trabajo)
- Menospreciar el trabajo de una persona por razón de sexo u orientación sexual.
- Conductas que supongan un trato desfavorable hacia la persona, relacionado con el embarazo, la maternidad o la paternidad.

ANEXO V ESQUEMA DE DIAGRAMA DEL PROCEDIMIENTO

