



PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y SEXUAL



Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo y situaciones discriminatorias o lesivas de los derechos de los trabajadores

20 de noviembre de 2024

INFORMACIÓN GENERAL

Tipo	Política General Política Específica Procedimiento Instrucción Técnica Plan Plantilla
Clasificación	Público Confidencial Uso Interno
Versión	V.1
Estado	Borrador en curso Aprobado Retirado

HISTÓRICO DE VERSIONES

Versión	Fecha de Aprobación	Sección y cambios	Autor
v.1	20.11.2024	Primera Versión con plantilla de Grupo Logalty	Nombre, Apellido y Cargo

ESTE DOCUMENTO HA SIDO:

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Diana Isabelle Gurau GRC Manager	Laura Santos Head of People and Culture	María Dolores Pescador Executive Chairman

Índice

1	INTRODUCCIÓN	4
2	GLOSARIO DE TÉRMINOS Y DEFINICIONES	5
	2.1 Definición y conductas constitutivas de acoso sexual.	5
	2.2 Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo	6
	2.3 Definición tipos discriminación y acoso laboral	8
3	OBJETIVO.....	8
4	ÁMBITO DE APLICACIÓN	9
5	DOCUMENTACIÓN RELACIONADA Y NORMATIVA APLICABLE	9
	5.1 Normativa interna	9
	5.2 Normativa externa	9
	5.2.1 Normativa internacional	9
	5.2.2 Normativa europea	10
	5.2.3 Normativa estatal.....	10
6	MARCO DE GOBIERNO	11
	6.1 Comité Ejecutivo	11
	6.2 Dirección de Recursos Humanos.....	11
7	Medidas preventivas del acoso sexual y por razón de sexo.....	11
8	Procedimiento de actuación	12
	8.1 Presentación de la denuncia, activación del protocolo	13
	8.2 Tramitación del expediente.....	13
	8.3 Resolución del expediente de acoso	14
	8.4 Seguimiento	15
9	MARCO DE INFORMACIÓN	16
10	REVISIÓN Y MEJORA CONTÍNUA	16
11	PUBLICACIÓN, COMUNICACIÓN Y FORMACIÓN	17
12	APROBACIÓN VIGENCIA	17

1 INTRODUCCIÓN

Mediante el presente procedimiento Grupo Logalty formaliza la siguiente declaración de principios, en el sentido de subrayar cómo deben ser las relaciones entre el personal de empresa y las conductas que no resultan tolerables en la organización.

Este procedimiento resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo así como la discriminación de cualquier tipo, que pueda manifestarse en el Grupo Logalty.

Grupo Logalty, al implantar este procedimiento, asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de discriminación y acoso sexual o acoso por razón de sexo en su organización.

El Grupo sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente y/o tolere. Todo el personal de la empresa tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todos cuantos conformamos Grupo Logalty, así como de aquellas personas que presten servicios en ella, en especial, se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.

No obstante lo anterior, de entender que está siendo acosada/o o de tener conocimiento de una situación de discriminación, acoso sexual o por razón de sexo, cualquier trabajador o trabajadora dispondrá de la posibilidad de, mediante denuncia, activar este protocolo como procedimiento interno, confidencial y rápido en aras a su erradicación y reparación de efectos.

Instruido el correspondiente expediente informativo, de confirmarse la concurrencia de discriminación de cualquier tipo o acoso sexual o por razón de sexo, Grupo Logalty sancionará a quien corresponda, comprometiéndose a usar todo su poder de dirección y sancionador para garantizar un entorno de trabajo libre de violencia, de conductas discriminatorias y adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo.

Asimismo, la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, vino a reforzar la voluntad de la dirección del Grupo de orientar su política de recursos humanos hacia una tolerancia cero ante posibles supuestos discriminatorios o de trato lesivo que pueda producirse en su seno.

Se modifica y actualiza la presente ley por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, que exige en su artículo 48 la promoción en las empresas de condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo arbitrando procedimientos específicos para su prevención y para el cauce de las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Consecuentemente el objeto de este procedimiento es incorporar al orden normativo interno los supuestos de discriminación o de trato lesivo que se protegen en la precitada Ley Orgánica 3/2007, así como garantizar una protección eficaz en materia de seguridad y salud de los trabajadores conforme al art. 14 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

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

2 GLOSARIO DE TÉRMINOS Y DEFINICIONES

2.1 Definición y conductas constitutivas de acoso sexual.

Definición de acoso sexual

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de este protocolo constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Todo acoso sexual se considerará discriminatorio.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual las conductas que se describen a continuación:

a) Conductas verbales:

- Supuestos de insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para la actividad sexual;
- Flirteos ofensivos;
- Comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos;
- Llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados.
- Bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

b) Conductas no verbales:

- Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos.
- Cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.

c) Comportamientos Físicos:

- Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo e innecesario.

Acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual

Entre los comportamientos constitutivos de acoso sexual puede diferenciarse el acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual que consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, la persona acosadora será aquella que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

Acoso sexual ambiental

En este tipo de acoso sexual la persona acosadora crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Puede ser realizados por cualquier miembro de la empresa, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo.

2.2 Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

Definición de acoso por razón de sexo

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Todo acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio.

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

- a) Hostigamiento, entendiéndose como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
- b) Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibida subjetivamente por esta como tal.
- c) Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.
- d) Que no se trate de un hecho aislado.
- e) El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujeres o por circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar a ellas (embarazo, maternidad, lactancia natural); o que tienen que ver con las funciones reproductivas y de cuidados que a consecuencia de la discriminación social se les presumen inherentes a ellas. En este sentido, el acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, por ejemplo, un trabajador hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o dependientes.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente o limitativo, las que siguen son una serie de conductas concretas que, cumpliendo los requisitos puestos de manifiesto en el punto anterior, podrían llegar a constituir acoso por razón de sexo en el trabajo de producirse de manera reiterada.

a. Ataques con medidas organizativas

- Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
- Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
- No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes.

- Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.
- Asignar trabajos muy superiores o muy inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
- Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
- Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.
- Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la acosada.
- Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
- Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

b. Actuaciones que pretenden aislar a su destinatario o destinataria

- Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros y compañeras (aislamiento).
- Ignorar la presencia de la persona.
- No dirigir la palabra a la persona.
- Restringir a compañeras y compañeros la posibilidad de hablar con la persona.
- No permitir que la persona se exprese.
- Evitar todo contacto visual.
- Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).

c. Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima

- Amenazas y agresiones físicas.
- Amenazas verbales o por escrito.
- Gritos y/o insultos.
- Llamadas telefónicas atemorizantes.
- Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
- Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.
- Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
- Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

d. Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional

- Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.

- Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
- Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner moteos, etc.
- Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

2.3 Definición tipos discriminación y acoso laboral

Discriminación directa

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Discriminación indirecta

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

Discriminación por embarazo o maternidad

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

Discapacidad

Toda restricción o ausencia, debida a una deficiencia, de una capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano, entendiendo por deficiencia toda pérdida o anomalía de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica.

Acoso moral o psicológico

Es acoso moral toda conducta, práctica o comportamiento realizado de manera sistemática o recurrente en el ámbito laboral, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de los trabajadores, sometiéndoles emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral y a la persona empleada.

3 OBJETIVO

Los diferentes objetivos que se intentan alcanzar son los siguientes:

- La eliminación absoluta de las discriminaciones de cualquier tipo en el ámbito laboral.
- Facilitar la identificación de las conductas constitutivas de acoso en sus distintas modalidades de acoso sexual y por razón de sexo
- Modificación de patrones lesivos y promoción de la empatía.
- Prevención del acoso sexual o acoso por razón de sexo.
- Dotación de herramientas de prevención de conductas de acoso.
- Fomentar una cultura preventiva mediante formación
- Mejora del ambiente laboral.

- Dotar de una herramienta sencilla, rápida y accesible para canalizar las denuncias.
- Facilitar la resolución de los conflictos y/o el acuerdo entre las partes implicadas.
- Evitar el desgaste y el daño moral y psicológico de los trabajadores implicados.
- Imponer medidas disciplinarias a la persona acosadora y promover el apoyo a la víctima.
- Mejorar la imagen de la empresa.
- Por supuesto, cumplir con las obligaciones normativas y evitar posibles sanciones.

4 ÁMBITO DE APLICACIÓN

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y tras conductas contra la libertad sexual que se produzcan durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

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

5 DOCUMENTACIÓN RELACIONADA Y NORMATIVA APLICABLE

5.1 Normativa interna

- Código Ético del Grupo
- Política de Cumplimiento Normativo
- Política de Recursos Humanos
- Política de Derechos Humanos
- Política del Sistema Interno de Información y Protección al Informante
- Plan de Igualdad

5.2 Normativa externa

5.2.1 Normativa internacional

- Declaración Universal de Derechos Humanos,

- Tratado de Ámsterdam de 1 de mayo de 1999 de igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación entre unas y otros.

5.2.2 Normativa europea

- Directiva 76/207/CEE del Consejo de 9 de febrero de 1976 relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato, y modificada por Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de fecha 23.9.2002.
- Declaración del Consejo de 19 de diciembre de 1991, relativa a la aplicación de la Recomendación en la cual se incluye un «Código de Conducta» encaminado a combatir el acoso sexual en el trabajo de los países miembros de la CE.
- Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición).
- Directiva UE 2019/1937 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2019, relativa a la protección de las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión.

5.2.3 Normativa estatal

- Constitución Española
- Código Penal
- Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- LEY 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales (BOE nº 269, de 10 de noviembre).
- Ley 51/ 2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad (actual Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social).
- Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, ambas con incidencia real en el concepto de acoso al modificar el artículo 54 del 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 –en adelante, E.T.- para referenciarlo expresamente como causa expresa de despido disciplinario.
- OM 525/2005 de 7 de marzo, por la que se da publicidad al Acuerdo de Consejo de Ministros por el que se adoptan medidas para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres.
- Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, art.7; Art.46; art.48.
- Art 76 y Disposición Adicional Octava del Convenio Colectivo vigente para entidades de seguros, reaseguros y mutuas de accidentes de trabajo.
- Ley 13/1982 de 7 de abril de integración social de los minusválidos (LISMI).

- Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de Igualdad de Oportunidades, no Discriminación y Accesibilidad Universal de las personas con discapacidad (LIONDAU).
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación
- 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.
- Ley 2/2023 de 20 de febrero reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.

6 MARCO DE GOBIERNO

6.1 Comité Ejecutivo

El Comité Ejecutivo, como máximo órgano de ejecución del Grupo, tiene la obligación de velar por el cumplimiento normativo, adoptando aquellas medidas y resoluciones derivadas de los procedimientos de denuncia.

A este efecto, y en cumplimiento del principio de confidencialidad, el Comité Ejecutivo tendrá acceso a los expedientes una vez recibidas las conclusiones de la persona Instructora (Dirección de Recursos Humanos y sustituto) para realizar la resolución del expediente de acoso.

En el caso de que alguno de los miembros del Comité Ejecutivo esté implicado de alguna forma en el caso deberá abstenerse a participar en la resolución del expediente.

6.2 Dirección de Recursos Humanos

La Dirección de Recursos Humanos, también nombrado Responsable del Sistema, será la persona encargada de la instrucción para que tramite cualquier queja o denuncia que se reciba en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo en el trabajo, la investigue y realice su seguimiento.

En caso de enfermedad, baja o vacaciones la instrucción la realizará el Responsable de Cumplimiento en calidad de sustituto.

7 Medidas preventivas del acoso sexual y por razón de sexo

Con el fin de garantizar la eficaz prevención de los comportamientos de acoso Grupo Logalty, llevará a cabo:

- Acciones de difusión del contenido de este protocolo a todos los niveles de la organización. Los instrumentos de divulgación serán los que se consideren oportunos.
- Se procurará por todos los medios posibles que tanto los clientes como las entidades proveedoras conozcan la política de la empresa en esta materia.
- Acciones de información. (Ejemplos de medidas: campaña de sensibilización de tolerancia cero hacia el acoso, jornadas u otro tipo de eventos, elaboración de material, etc.)

- Acciones de formación específica en materia de violencia de género y en particular sobre acoso sexual y sexista que se incluirán en el Plan de formación de la entidad.
- Cualquier acción que se estime necesaria para el cumplimiento de los fines de este Protocolo.

8 Procedimiento de actuación

De manera esquemática se presentan las fases y plazos máximos para llevar a cabo el procedimiento de actuación:



Con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, Grupo Logalty ha definido este Protocolo de Actuación ante el Acoso, que se activará cuando se reciba una denuncia sobre las situaciones descritas en los apartados anteriores.

Cualquier empleado que considere que está siendo objeto de alguna de las conductas descritas en el apartado anterior, podrá interponer una denuncia mediante los siguientes canales:

- A través de la plataforma **RegTech Canal de Denuncias** que se pone disposición del informante mediante un enlace en la página web y un acceso directo a través del HUB en el apartado de Recursos Humanos. Asimismo, podrá interponer una comunicación mediante el siguiente código QR.
- De forma **presencial** solicitando una reunión con la Dirección de Recursos Humanos
- Telefónicamente a través del número: **682 11 06 36**



El Grupo posee un procedimiento de gestión de las comunicaciones regulado en la Política del Sistema Interno de Información y Protección al Informante, que reduce sus plazos en el Protocolo de Actuación ante el Acoso.

Si surgiera cualquier contradicción entre el procedimiento regulado en el Política del Sistema Interno de Información y Protección al Informante y el indicado a continuación prevalecerá el presente para la materia regulada en el presente documento.

8.1 Presentación de la denuncia, activación del protocolo

1. El Grupo designa a la Dirección de Recursos Humanos como persona instructora para que tramite cualquier queja o denuncia que se reciba en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo en el trabajo, la investigue y realice su seguimiento. En caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal, actuará como suplente el Responsable de Cumplimiento Normativo. A los efectos oportunos se informará a todas las personas que prestan servicios en la organización de esa designación y se expresará de manera clara y concisa cómo se le pueden hacer llegar esas quejas o denuncias.
2. **Se recomienda que las denuncias en este sentido no sean anónimas** y las podrá presentar la persona que se sienta acosada o quien tenga conocimiento de esta situación. En caso de que la persona que se sienta acosada tramite la denuncia de forma anónima debe entender que será más difícil para la persona instructora tomar las medidas correspondientes para ayudarle.
3. El canal en el que se pueden presentar las quejas o denuncias de hostigamiento, acoso sexual y/o por razón de sexo es el enlace al formulario de denuncia. Deberá seleccionar la opción "Acoso laboral o sexual". Solo la persona designada para tramitar el protocolo tendrá acceso a la información que a esos efectos se remitan.
4. Se **garantiza la confidencialidad** cualquiera que sea la forma en que se tramiten las denuncias. Recibida una denuncia ya sea de forma escrita o verbal, el informante recibirá un código para acceder al estado de la denuncia y poder comunicarse con el instructor.
5. Una vez recibida, en el plazo máximo de 2 días laborables, se admitirá siempre a trámite y se categorizará como una comunicación de gravedad que activará el Protocolo de Actuación ante el Acoso. Cualquier queja, denuncia o reclamación que se plantee en este sentido tendrá presunción de veracidad.

8.2 Tramitación del expediente

1. La persona instructora de la queja o denuncia de acoso realizará una **investigación rápida y confidencial en el término de 10 días laborables**, en la que oír a las personas afectadas y testigos que se prepongán y requerirá cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada. Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible.

En todo caso, se **garantizará la imparcialidad de su actuación**, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberá abstenerse de actuar y deberá comunicarlo a la empresa para que la sustituya. En caso de que,

- a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona.
2. Durante la tramitación del expediente **se dará primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada**. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, sea o no representantes legales y/o sindical de las personas trabajadoras, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tenga acceso.
 3. El procedimiento debe ser lo más ágil y eficaz posible y **proteger en todo caso la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas**, así como el derecho de contradicción de la persona denunciada. A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto a la denunciante, a la víctima, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como a la persona denunciada, cuya culpabilidad no se presumirá. Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de confidencialidad y de guardar sigilo al respecto de toda la información a la que tengan acceso.
 4. Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la persona instructora, el Comité Ejecutivo **adoptará las medidas cautelares necesarias** conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas. Al margen de otras medidas cautelares, la dirección del Grupo separará a la presunta persona acosadora de la víctima.
 5. Finalizada la investigación, la persona que ha tramitado el expediente elaborará un informe en el que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso sexual o de acoso por razón de sexo:
 - Si de la prueba practicada **se deduce la concurrencia de indicios de acoso**, en las conclusiones del informe, la persona instructora instará a la empresa a adoptar las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.
 - Si de la prueba practicada **no se apreciasen indicios de acoso**, hará constar en el informe que de la prueba expresamente practicada no cabe apreciar la concurrencia de acoso sexual o por razón de sexo.
 - Si, aun no existiendo acoso, encuentra alguna **actuación inadecuada o una situación de una situación de conflicto**, que de continuar repitiéndose en el tiempo podría terminar derivando en acoso, lo comunicará igualmente a la dirección de la empresa, sugiriendo la adopción de cuantas medidas al respecto resulten pertinentes para poner fin a esta situación.
 6. Ninguna de las actuaciones impedirá que las personas implicadas puedan solicitar cuantas **actuaciones judiciales, administrativas o de cualquier tipo** les resulten adecuadas.

8.3 Resolución del expediente de acoso

La dirección de Grupo Logalty una vez recibidas las conclusiones de la persona instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 3 días laborables, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la persona instructora.

A la vista del informe de conclusiones elaborado por la persona instructora, la dirección de Grupo Logalty procederá a:

- a) **archivar las actuaciones**, levantando acta al respecto.
- b) **adoptar cuantas medidas estime oportunas** en función de las sugerencias realizadas por la persona instructora del procedimiento de acoso. A modo ejemplificativo pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar la empresa en este sentido, las siguientes:
 - a. separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la víctima de acoso a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.
 - b. sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación a la empresa o, en su caso, en el artículo 54 E.T.

Entre las sanciones a considerar para aplicar a la persona agresora se tendrán en cuenta las siguientes:

1. el traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación
2. la suspensión de empleo y sueldo
3. la limitación temporal para ascender
4. el despido disciplinario

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

La dirección del Grupo Logalty adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes:

- Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la 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, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.
- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.

8.4 Seguimiento

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la persona encargada de tramitar e investigar la queja está 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 realizará el oportuno informe que recogerá la propuesta de 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, en su caso.

Este informe se remitirá a la dirección de la empresa con el fin de que adopte las medidas necesarias, así como a la representación legal de las personas trabajadoras si la hubiera y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

9 MARCO DE INFORMACIÓN

Establecer un marco de información adecuado es fundamental para cumplir con los compromisos de prevención del acoso dentro del Grupo Logalty.

Los principales objetivos del marco de información son:

- Ofrecer a la Alta Dirección y al Consejo de Administración información precisa, clara y adecuada con la antelación necesaria, para facilitar la toma de decisiones y verificar el cumplimiento de los objetivos propuestos.
- Atender los requerimientos de información de organismos supervisores, si los hubiera.
- Proporcionar a los responsables de las distintas áreas y a las áreas de control, los datos necesarios para poder realizar el control del cumplimiento de la estrategia definida en el Grupo en relación a prevención y actuación del acoso laboral y sexual y la discriminación.

En este sentido, el Comité Ejecutivo recibirá periódicamente información sobre:

- La estrategia adoptada en relación a prevención y actuación del acoso laboral y sexual y la discriminación.
- Acciones correctivas por realizar o mejoras del presente procedimiento.
- Situaciones o denuncias susceptibles de ser consideradas acoso laboral y sexual o discriminación en el caso de que la persona instructora así lo considere.
- Cambios normativos que afecten de forma significativa a los procesos ya implementados en materia de actuación del acoso laboral y sexual y la discriminación.

10 REVISIÓN Y MEJORA CONTÍNUA

En cumplimiento del Código Ético aprobado por el Consejo de Administración del Grupo, la presente Política será revisada cuando:

- Exista una modificación de la normativa aplicable.
- Se necesiten adaptaciones a recomendaciones realizadas por una autoridad competente.
- En el caso de que el Grupo quiera hacer mejoras y/o aclaraciones en el documento.
- En todo caso, se realizará una revisión anual del contenido de la Política.

Cualquier revisión y/o actualización deberá ser aprobada por el órgano correspondiente y comunicado de forma efectiva a la plantilla siempre que dicha modificación sea sustancial para la comprensión de la presente Política. No se comunicarán las actualizaciones puramente de formato o de corrección de erratas.

11 PUBLICACIÓN, COMUNICACIÓN Y FORMACIÓN

La presente Política deberá ser pública y accesible a todos los empleados del Grupo. La organización realizará una comunicación y formación efectiva a toda la plantilla y la misma podrá publicarse en la Web o Webs de todas las empresas del Grupo Logalty.

12 APROBACIÓN VIGENCIA

Este texto ha sido aprobado por la Dirección de Recursos Humanos previa ratificación por el Comité Ejecutivo. Este Protocolo es efectivo desde la fecha de aprobación y hasta que sea reemplazado por una nueva versión.