

PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN LA EMPRESA TRANSMENDOZA, S.L. 2024

INDICE

1.- INTRODUCCION.....	2
2.- CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO.....	3
2.1. MEDIDAS PREVENTIVAS.....	3
2.1.1. Declaración de principios.....	3
2.1.2 Concepto y conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.....	4
2.1.2.1.-Definición y conductas constitutivas de acoso sexual	4
2.1.2.2.- Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo.....	6
2.2.- PROCEDIMIENTO DE ACTUACION.....	7
2.2.1.- Canal ético de comunicación – Protocolo de Acoso	8
2.2.1.1- Uso del Canal Ético y contra el acoso de Comunicación.....	8
2.2.1.2.- Protección de Denunciantes y Denunciados.....	9
2.2.1.3.- Confidencialidad.....	9
2.2.1.4.- Conservación de la información.....	9
2.2.1.5.- Deber de identificación de una irregularidad.....	9
2.2.1.6.- Comunicación de comunicaciones.....	9
2.2.1.7.-Contenido de la comunicación.....	10
2.2.1.8.- Forma de las Comunicaciones.....	10
2.2.2.- Procedimiento del canal ético de comunicación.....	10
2.2.2.1.- Recepción de la Comunicación según las vías.....	10
2.2.2.2.- Clasificación de la comunicación.....	11
2.2.2.3.- Investigación.....	11
2.2.2.4.- Conclusiones.....	12
2.2.3.- Sistema Disciplinario.....	13
2.3.- SEGUIMIENTO.....	13
2.4.- CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR.....	14

PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZON DE SEXO TRANSMENDOZA, S.L.

1.- INTRODUCCIÓN

Con el presente protocolo, TRANSMENDOZA, S.L. manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

Al adoptar este protocolo, TRANSMENDOZA, S.L quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso sexual y del acoso por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en su organización, sea personal propio o procedente de otras empresas, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquéllas que realizan voluntariado.

Asimismo, TRANSMENDOZA, S.L. 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, así como a las empresas de las que procede el personal que trabaja en TRANSMENDOZA, S.L.

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

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

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

Este protocolo da cumplimiento a cuanto exigen los artículos 46.2 y 48 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el RD 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica

PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZON DE SEXO TRANSMENDOZA, S.L.

el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

En efecto, TRANSMENDOZA, S.L. al comprometerse con las medidas que conforman este protocolo, manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención del acoso – sensibilización e información de comportamientos no tolerados por la empresa-, como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las quejas y denuncias que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.

2.- CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

La empresa TRANSMENDOZA, S.L. implanta este procedimiento de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo con la intención de establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo. Para ello, este protocolo aúna los tres tipos de medidas:

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

2.1. MEDIDAS PREVENTIVAS

2.1.1. Declaración de principios:

Tolerancia Cero ante conductas constitutivas de acoso sexual y por razón de sexo. TRANSMENDOZA, S.L. publica la declaración de principios para definir 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 que pueda manifestarse en la empresa

Con la implantación de este procedimiento TRANSMENDOZA, S.L. asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de acoso sexual o acoso por razón de sexo en su organización.

El Acoso es un acto ofensivo que afecta a varios intereses jurídicos entre los que destaca la dignidad de la persona trabajadora como positivización del derecho a la vida y a la

PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZON DE SEXO TRANSMENDOZA, S.L.

integridad física, psíquica y moral. La afectación a la dignidad, con todo, no impide que un acto de estas características pueda generar igualmente un daño a otros intereses jurídicos distintos tales como la igualdad y la prohibición de discriminación, el honor, la propia imagen, la intimidad, la salud, etc....; será siempre por definición contrario a la dignidad. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo genera siempre una afectación a la dignidad de quien lo sufre y es constitutivo de discriminación por razón de sexo.

En el ámbito de TRANSMENDOZA, S.L. no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de acoso sexual o por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones.

La empresa 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 TRANSMENDOZA, S.L., 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.

Cualquier trabajador o trabajadora dispondrá de la posibilidad de, mediante queja o 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 acoso sexual o por razón de sexo, TRANSMENDOZA, S.L. 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 sexistas y por razón de sexo y adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo.

2.1.2 Concepto y conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

2.1.2.1.-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.

Sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual las conductas que se describen a continuación:

Conductas verbales:

- Supuestos de insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para la actividad sexual.
- Flirteos ofensivos.

PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZON DE SEXO TRANSMENDOZA, S.L.

- Comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos.
- Llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados.

Conductas no verbales:

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

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

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

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.

2.1.2.2.- Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

Definición de acoso por razón de sexo

Será 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 entre otros:

PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZON DE SEXO TRANSMENDOZA, S.L.

- a)** Hostigamiento, entendiendo 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)** 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.

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

Las siguientes son una serie de conductas concretas que podrían llegar a constituir acoso por razón de sexo en el trabajo de producirse de manera reiterada.

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.
- 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.

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.
- No permitir que la persona se exprese.
- Evitar todo contacto visual.

PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZON DE SEXO TRANSMENDOZA, S.L.

- Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).

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 destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
- Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

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 mote, etc.
- Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

2.2.- PROCEDIMIENTO DE ACTUACION

Nuestro principal objetivo es: Prevenir y evitar situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo y trabajar para evitar comportamientos molestos (lenguaje, comentarios machistas...).

TRANSMENDOZA ateniéndose a las peculiaridades de su sector de actividad económica, a sus dimensiones y conforme a un principio de proporcionalidad, así como los principios de eficiencia y optimización de sus recursos, y siguiendo un principio de Mejora continua y al existir, en la empresa, un Código Ético y de Conducta con un Canal Ético de Comunicación será este el mecanismo que se emplee para denunciar cualquier

situación de acoso. A estos efectos se incluye a el Comité de Igualdad dentro de los medios para resolver estos temas.

TRANSMENDOZA, S.L. cuenta con un Canal Ético de Comunicaciones que tiene como objetivo que cualquier empleado o empleada de la organización pueda comunicar los hechos que puedan contravenir el Código Ético y/o El Código de Conducta.

El empleado o empleada que detecta o sospecha estas conductas debe hacer una comunicación por este Canal.

PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZON DE SEXO TRANSMENDOZA, S.L.

2.2.1.- Canal ético de comunicación – Protocolo de Acoso

Para situar el tema hemos de recordar cuales son las principales responsabilidades del personal de TRANSMENDOZA son:

- Conocer, entender y cumplir el Código Ético y el Protocolo de Acoso: El desconocimiento de este podría ser un riesgo importante para la Empresa y el personal. El incumplimiento del Código y el Protocolo de Acoso podría llevar consigo la imposición de medidas disciplinarias.
- En caso de duda: Contactar en primera instancia con quien asiste al trabajador, con su superior directo. Si él no puede o no está capacitado para resolver el tema buscara ayuda en:
 - Recursos Humanos.
 - Miembro del Comité Ético.
 - Comité Ético.
 - Comité de Igualdad.
- Reportar o consultar cualquier incumplimiento, sospecha de incumplimiento o duda: Identificar y reportar potenciales violaciones del Código y/o Protocolo de Acoso. Toda situación fraudulenta, ilegal, no ética, o de acoso o que suponga violación de la política de la Empresa cometida por un compañero, cliente, proveedor debe ser reportada en el canal apropiado.

A tal fin de reportar o consultar los incumplimientos o las meras sospechas de incumplimiento TRANSMENDOZA, S.L. cuenta con un Canal Ético de comunicación, cuya gestión corresponde al Comité Ético y de Conducta y el Comité de Igualdad

2.2.1.1- Uso del Canal Ético y contra el acoso

Cualquier empleado de TRANSMENDOZA, S.L. podrá comunicar los hechos que puedan contravenir el Código Ético y/o el Protocolo de Acoso.

Cualquier sujeto que conozca la comisión de un acto presuntamente ilícito o que incumpla el Código de Conducta y/o el protocolo de Acoso, tendrá el deber de comunicarlo, a la mayor brevedad posible al Comité de Conducta o Comité de Igualdad.

Esta comunicación se realizará por el medio habilitado a este efecto, el Canal Ético de Comunicación (CC001 CANAL ETICO DE COMUNICACIÓN).

Las comunicaciones periódicas acreditarán el funcionamiento del Canal y la participación e implicación de las personas sujetas asegurarán la efectividad de la Política de Uso del Canal Ético de comunicación.

TRANSMENDOZA, S.L. informara a sus empleados sobre el funcionamiento del Canal Ético de Comunicación y se compromete que los datos de la persona que realiza la comunicación serán tratados con absoluta confidencialidad.

PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZON DE SEXO TRANSMENDOZA, S.L.

2.2.1.2.- Protección de Denunciantes y Denunciados

El Comité de Conducta y el Comité de Igualdad garantizarán la confidencialidad de las denuncias y comunicaciones que reciba.

TRANSMENDOZA, S.L. no adoptará represalias ni medidas contra ninguna persona, ni adoptará cualquier consecuencia negativa contra quién presente una denuncia.

El Comité Ético y el Comité de Igualdad velará porque no se produzca ningún tipo de represalia contra el denunciante que presentará de buena fe la comunicación. En este sentido si se confirmasen represalias estas serían investigadas por el Comité Ético y La comisión de seguimiento y caso de confirmarse serán sancionados los responsables de esta.

La prohibición de represalias no impedirá la adopción de medidas disciplinarias cuando la investigación interna determine que la denuncia es falsa y ha sido formulada de mala fe.

2.2.1.3.- Confidencialidad

La confidencialidad también se aplicará sobre los hechos y todas personas a las que la comunicación se refiera, para preservar los derechos y garantías de todos.

2.2.1.4.- Conservación de la información

El secretario del Comité Ético también mantendrá el registro y archivo de los informes de investigación, así como los informes periódicos y puntuales emitidos por el Comité. De los temas de Acoso transmitirá copia al Comité de Igualdad.

Este registro respetará la normativa en materia de protección de datos.

La información se mantendrá durante 10 años, siendo hasta esta fecha confidencial, salvo que por ley se establezca otro plazo de conservación.

2.2.1.5.- Deber de identificación de una irregularidad

La persona que conozca la comisión de un acto de presuntamente ilícito o que incumpla el Código de Conducta o el protocolo de acoso, deberá comunicarla inmediatamente

2.2.1.6.- Comunicación de comunicaciones

La remisión de la comunicación o denuncia al Canal Ético de comunicación a través del e-mail al efecto es la principal vía que puede emplearse, si bien existen otras vías.

Las comunicaciones pueden hacerse por las siguientes vías:

- De forma personal y verbal a cualquier miembro del Comité de Ética y de Conducta o al Comité de Igualdad. La comunicación se hará necesariamente según el formulario del Anexo I.
- Por correo electrónico al correo codigoetico@transmendoza.es Para ello es conveniente se emplee el formulario del Anexo I

PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZON DE SEXO TRANSMENDOZA, S.L.

- Por otros medios telemáticos que puedan establecerse.
- Mediante carta postal dirigida al Canal Ético de comunicaciones adjuntando rellenado el formulario del Anexo I

2.2.1.7.-Contenido de la comunicación

La comunicación, cualquiera que sea la vía empleada, debe ser detallada y concreta, identificando los datos esenciales.

Para poder ser investigada la comunicación debe contener, como mínimo, los datos:

- Identificación del comunicante: Sera conveniente para poder ampliar o clarificar los datos expuestos.
- Descripción de la acción irregular:
 - En que consiste la conducta irregular.
 - Departamento/s y Persona/s implicada/s.
 - Fechas del suceso.
 - Medios para realizar la conducta ilícita.
 - Posible impacto económico.
 - Posible impacto reputacional para TRANSMENDOZA S.L.
- Se deberán aportar documentos y evidencias del hecho, si los hubiere.

2.2.1.8.- Forma de las Comunicaciones

Para facilitar se contengan todos estos requisitos mínimos se facilita un modelo de Comunicación en el P003 MODELO DE COMUNICACIÓN DE IRREGULARIDADES DEL CODIGO ETICO Y DE CONDUCTA.

La utilización de este formulario es recomendable y conveniente. Pero no se rechazarán las comunicaciones que, sin usar el Modelo, contengan los requisitos mínimos.

2.2.2.- Procedimiento del canal ético de comunicación

El procedimiento tendrá las fases:

2.2.2.1.- Recepción de la Comunicación según las vías:

- En la forma personal y verbal a cualquier miembro del Comité de Ética y de Conducta o Miembro de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad. Este la recogerá por escrito y se la hará firmar al comunicante.
- Por correo electrónico al correo codigoetico@transmendoza.es
Este correo será gestionado por el secretario del Comité Ético y de Conducta, así la recepción y apertura corresponderá al secretario del Comité Ético.

Mediante carta postal dirigida al Comité Ético y de Conducta o al Comité de Igualdad.

PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZON DE SEXO TRANSMENDOZA, S.L.

Si se ha informado al responsable directo será este el que envíe la carta al Comité Ético y de Conducta, guardando la máxima confidencialidad.

La recepción y apertura corresponderá al secretario del Comité Ético y de Conducta.

En cualquier caso, el Comité Ético y de Conducta mantendrá un registro y archivo de denuncias recibidas, sean anónimas o no. A este archivo, en los temas de acoso, tendrá acceso el Comité de Igualdad.

Y a partir de recibir la comunicación el Comité Ético y de Conducta seguirá el procedimiento establecido investigando y actuando contra el comportamiento incorrecto, y se resolverá según proceda

2.2.2.2.- Clasificación de la comunicación.

Para priorizar las comunicaciones de acuerdo con su mayor impacto, el secretario del Comité Ético clasificará conforme a:

- Prioridad I: Comunicaciones de conductas que atenten contra la:
 - Imparcialidad: mantener relaciones de conflicto de intereses sin ser puesto en conocimiento de TRANSMENDOZA, S.L.
 - Integridad: Cualquier influencia en decisiones mediante recomendaciones, sugerencias, presentes, ...
 - Confidencialidad: Incumplimiento de los requisitos de protección y reserva de la información.
 - Acoso sexual y/o de sexo.
- Prioridad II: El resto de las comunicaciones.

Aquellas Comunicaciones de Prioridad I: Deberán ser tratados en el Comité Ético y de Conducta y las de acoso sexual o de sexo en el Comité de Igualdad en menos de 3 días hábiles, contando desde el día siguiente a la recepción de la comunicación. Y se tendrá contacto con el comunicante antes de los 7 días hábiles siguientes al de la recepción de la comunicación.

Los Comunicados Prioridad II: Deberán ser tratados en el Comité Ético en menos de 10 días hábiles, contando desde el día siguiente a la recepción de la comunicación.

2.2.2.3.- Investigación.

A partir de recibir y clasificar la comunicación el Comité Ético y de Conducta o el Comité de Igualdad, para temas de acoso sexual o de sexo, seguirá el procedimiento establecido investigando y actuando contra el comportamiento incorrecto, y se resolverá según proceda

La regla general es que, una vez recibida la comunicación, el Comité de Conducta o el Comité de Igualdad iniciará una investigación interna, salvo que la denuncia carezca de

PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZON DE SEXO TRANSMENDOZA, S.L.

fundamento o se refiera a cuestiones ajenas al ámbito de cumplimiento. En este último caso, el Comité de Conducta dejará constancia en el registro de que dicha denuncia no ha dado lugar a iniciar investigación

Medidas de Actuación e investigación:

En caso de que el Comité Ético y de Conducta o el Comité de Igualdad consideren que tiene indicios razonables de la acción irregular contra el Código Ético y de Conducta o el Protocolo de Acoso adoptara las medidas:

- Nombrara a un instructor (interno o externo) que inicie un expediente investigador y que redacte el informe de investigación.
- Establece un procedimiento para investigar que permita:
 - La preservación de las pruebas.
 - El respeto a los derechos de los trabajadores.
- El procedimiento puede incluir entrevistas, análisis de datos, obtención de información, pruebas periciales o profesionales, ...
- Determinar los departamentos o áreas a informar de la investigación y a qué nivel jerárquico dependiendo de las implicaciones en cuanto a número de personas afectadas y nivel jerárquico de estas. Y de si es necesario involucrar a otros departamentos para obtener datos.
- El Comité Ético y de Conducta o Comité de Igualdad, para realizar la investigación, tendrá acceso a la información y documentación de los departamentos y áreas de la Empresa que se hayan determinado.
- El Comité Ético y de Conducta y el Comité de Igualdad garantizaran en todo el proceso la confidencialidad de la investigación, su contenido y de las personas involucradas en la investigación.
- Informar a la Junta Directiva acerca de la Investigación.

El Comité Ético y de Conducta y/o el Comité de Igualdad levantara ACTA, de sus sesiones para tratar la Comunicaciones que denuncien conductas ilícitas según el Modelo: P004.-
MODELO DE ACTA DE REUNIÓN DEL COMITÉ POR DENUNCIA DE CONDUCTAS ILICITAS.

2.2.2.4.- Conclusiones.

Si el Comité Ético y de Conducta o el Comité de Igualdad no considera los hechos comunicados contrarios al Código Ético y de Conducta o al protocolo de acoso archivara el caso e informara al comunicante de forma razonada.

De no proceder el Archivo, se proseguirá la investigación y tramitación hasta la conclusión con un informe.

El Comité Ético y de Conducta y la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad, una vez finalizada la investigación redactara un informe donde se indique:

- La comunicación recibida.
- Los procedimientos para la investigación.

PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZON DE SEXO TRANSMENDOZA, S.L.

- Resultados, documentados, de la investigación.
- La propuesta de medidas correctoras, sanciones disciplinarias o resolución de relaciones contractuales.

Así podrá Proponer:

- A Recursos Humanos las sanciones que se consideren oportunas en el caso de confirmarse un incumplimiento por parte de una persona integrada en la plantilla de la empresa.
- Proponer las penalizaciones o resoluciones contractuales en el caso de confirmar la existencia de un incumplimiento por parte de un colaborador, proveedor o cliente.

En todo caso, el Comité Ético y de Conducta y el Comité de Igualdad informarán de todo esto al comunicante.

Así mismo los citados Comités también informaran periódicamente al Consejo de Administración de las denuncias recibidas y su resolución.

Dichos informes anuales se realizarán conforme a los Modelos del formulario: P002.- MODELO DE INFORME DE COMPORTAMIENTO ÉTICO DE TRANSMENDOZA, S.L. y P002 BIS MODELO DE INFORME DE CONDUCTA ÉTICA DE TRANSMENDOZA, S.L.

2.2.3.- Sistema Disciplinario

Cuando el Comité Ético y de Conducta o el Comité de Igualdad, por la tramitación de la comunicación o denuncia, concluya confirmando el incumplimiento por parte de una persona integrada en la plantilla de la empresa, remitirá una propuesta a Recursos Humanos de sanción, iniciándose la aplicación del sistema Disciplinario de la Empresa.

La apertura de un expediente disciplinario se hará de conformidad con lo dispuesto en el art. 58 del Estatuto de los Trabajadores y/o en el Convenio Colectivo que sea de aplicación.

Así se considerará constitutivo de infracción, cualquier incumplimiento de este Código de Conducta y del protocolo de acoso, y podrán ser constitutivo de infracción, cualquier conducta que contribuya a impedir o dificultar el descubrimiento de acciones delictivas o comportamientos que pudieran impedir la labor de investigación del Comité de Conducta o el Comité de Igualdad.

Esto dará lugar a iniciar el correspondiente expediente disciplinario de conformidad con lo dispuesto en el art. 58 del Estatuto de los Trabajadores y/o en el Convenio Colectivo que sea de aplicación.

PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZON DE SEXO TRANSMENDOZA, S.L.

En ambos casos el procedimiento para imponer la sanción se regirá por lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y/o en el Convenio Colectivo que resulte de aplicación.

2.3.- SEGUIMIENTO

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, el Comité de Igualdad realizara un seguimiento sobre los acuerdos adoptados (su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas).

Del resultado de este seguimiento se realizará un 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.

2.4.- CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor a los 30 días del Registro del Plan de Igualdad, dando tiempo así a su comunicación a la plantilla de la empresa a través comunicación escrita y exposición en el tablón de anuncios y manteniéndose vigente por cuatro años desde la fecha de Registro del Plan de Igualdad.

No obstante, será necesario llevar a cabo una revisión y adecuación del protocolo, en los siguientes casos.

- En cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de reorientar el cumplimiento de sus objetivos de prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legal y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa y ante cualquier incidencia que modifica de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización.
- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación por razón de sexo o sexual o determine la falta de adecuación del protocolo a los requisitos legales o reglamentarios.

**PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZON DE SEXO
TRANSMENDOZA, S.L.**

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.



ANEXO I

DENUNCIA O RECLAMACIÓN EN LA EMPRESA TRANSMENDOZA S.L.

I. Persona que informa de los hechos

☐

Persona que ha sufrido el acoso:

☐

Otras (Especificar):

II. Datos de la persona que ha sufrido el acoso

Nombre:

Apellidos:

DNI:

Puesto:

Tipo contrato/Vinculación laboral:

Teléfono:

Email:

Domicilio a efectos de notificaciones:

III. Datos de la persona agresora

Nombre y apellidos:

Grupo/categoría profesional o puesto:

Centro de trabajo:

Nombre de la empresa: