



PROTOCOLO DE PREVENCIÓN

ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

MAHECO
constructora
1.1_1.P_15.T V4

ÍNDICE

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

- A. IDENTIFICACIÓN, SEGUIMIENTO Y CONTROL DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO
- B. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS
- C. OBJETO
- D. ÁMBITO DE APLICACIÓN
- E. MARCO LEGAL
- F. MIEMBROS DE LA COMISIÓN INSTRUCTORA
- G. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD, CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR DEL PROTOCOLO
- H. DEFINICIONES
- I. PROCEDIMIENTO DE EJECUCIÓN DEL PROTOCOLO
- J. CANAL DE COMUNICACIONES

ANEXOS PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

- ANEXO A: COMISIÓN INSTRUCTORA
- ANEXO B: COMPROMISO EN LA GESTIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO
- ANEXO C: DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD, CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR DEL PROTOCOLO
- ANEXO D: MODELO DE COMUNICACIONES FORMATO PAPEL
- ANEXO E: MODELO DE COMUNICACIÓN FORMATO ELECTRÓNICO
- ANEXO F. MODELO DE RESOLUCIÓN ANTE LA COMUNICACIÓN RECIBIDA
- ANEXO G – COMUNICADO PARA PERSONAS TRABAJADORAS
- ANEXO H: DECLARACIÓN RESPONSABLE/ACUSE DE RECIBO

A. IDENTIFICACIÓN, SEGUIMIENTO Y CONTROL DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

1. Aprobación Protocolo de Prevención del Acoso Sexual y por Razón de Sexo

TÍTULO	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO		
Versión	1.0	Anualidad	2023
Aprobado por	Órgano de gobierno Comisión de negociación Departamento de RRHH	Fecha Aprobación	20-04-23

2. Entidades donde aplica el presente Protocolo

Razón Social	MAHECO S.A.
NIF	A58285420
Domicilio Social	Carrer Santa Anna, 44, Cerdanyola del Vallès (08290)

3. Seguimiento y control

HISTÓRICO DE VERSIONES		
Versión	Anualidad	Resumen de los cambios producidos
1.0	2023	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

4. Lista de distribución del Protocolo

Versión MAHECO S.A.	Persona/ Cargo/ Equipo	Fecha
1.0	Órgano de administración Comisión de negociación Departamento de RRHH Personas trabajadoras	20-04-23

B. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

MAHECO S.A., en su empeño por salvaguardar la dignidad de todas las personas trabajadoras que integran la entidad, se compromete a crear y mantener un entorno respetuoso con la dignidad y la libertad personal. Una de las manifestaciones más patentes de la desigualdad real que hay todavía en nuestra sociedad es la presencia de cualquier supuesto de acoso sexual o acoso por razón de sexo en el entorno laboral. Este fenómeno, además, atenta contra un número significativo de derechos fundamentales básicos de la persona: la libertad, la intimidad y la dignidad, la no discriminación por razón de sexo, la seguridad, la salud y la integridad física y moral.

Somos conscientes de que el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral se ha convertido en un fenómeno social que en mayor o en menor medida está presente en todas las actividades profesionales, afectando a un importante número de personas trabajadoras.

Como todo/as somos conocedores de que los efectos negativos de conductas de violencia, en concreto conductas de acoso sexual o acoso por razón de sexo en el entorno laboral, pueden tener, además de una incidencia directa sobre la salud y la seguridad de los trabajadores y las trabajadoras, incidencia sobre las propias empresas, generando organizaciones tóxicas, incrementándose los costes económicos derivados del absentismo y de la falta de rendimiento.

Por estos motivos, MAHECO S.A. se compromete a eliminar cualquier situación de este tipo en las relaciones laborales mediante un procedimiento que permita dar solución a las reclamaciones con las debidas garantías, basándose en la normativa legal vigente, así como a la investigación exhaustiva de los hechos cuando la persona empleada inicie un procedimiento de queja o denuncia.

Asimismo, la entidad se compromete a asegurar la confidencialidad de los casos que se puedan generar, así como, la protección a cualquier persona trabajadora.

Se establece la prohibición de represalias hacia las víctimas, las personas denunciantes, testimonios o hacia todas aquellas que muestren su apoyo ante la denuncia o la persona denunciante. Del mismo modo, la compañía se compromete a seguir el procedimiento establecido en el protocolo, evitando en todo momento el uso de decisiones arbitrarias o de venganza privada.

C. OBJETO

El objeto del presente protocolo es definir las pautas que permitan identificar una situación de acoso sexual y acoso por razón de sexo con la principal finalidad de erradicar este tipo de conductas.

Los objetivos del presente Protocolo son:

1. Informar, formar y sensibilizar a todo el personal en materia de acoso sexual y por razón de sexo con el objetivo de crear una cultura preventiva del acoso sexual y/o por razón de sexo.
2. Disponer del procedimiento de intervención y de acompañamiento con el fin de atender y resolver estas situaciones con la máxima celeridad y dentro de los plazos que establece el Protocolo.
3. Velar por un entorno laboral donde las mujeres y los hombres respeten mutuamente su integridad y dignidad aplicando un enfoque de género y de respeto a los derechos humanos.
4. Establecer las medidas preventivas necesarias con el fin de evitar que se produzcan situaciones de acoso.
5. Implantar un canal de comunicación interno, confidencial, seguro, rápido fácil y accesible para todas las personas empleadas.
6. Garantizar los derechos de trato justo y la confidencialidad de las personas afectadas, respetando el principio de presunción de inocencia de las personas acusadas durante todo el procedimiento.
7. Aplicar medidas de acción ante posibles agresiones estableciendo las sanciones oportunas a las personas agresoras, así como medidas de apoyo y acompañamiento a la víctima.

La implantación de un protocolo puede servir para informar y formar a las personas trabajadoras y responsables de la empresa sobre cuáles son estas conductas. Esta mejor información y formación sobre el acoso contribuirá a descubrir y prevenir estas conductas de forma temprana.

Por lo tanto, los protocolos tienen como objetivo establecer en las empresas un procedimiento de actuación en caso de que algún trabajador o trabajadora que detecte o considere que es objeto de acoso sexual, por razón de sexo, discriminatorio o moral, permite por tanto actuar y aclarar la presencia de un supuesto acoso y que se adopten las medidas oportunas y se disponga de los medios necesarios para afrontar el problema y evitar que se repita.

D. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El protocolo será divulgado a toda la empresa y de aplicación a todas las personas trabajadoras y altos cargos. El presente protocolo se aplicará a cualquier persona trabajadora de la entidad con independencia del tipo de relación laboral: personal laboral, personal externo, personal en prácticas, personal ETT o personal que preste servicios para la entidad sin ningún tipo de distinción a tal efecto. El protocolo se extiende tanto a oficinas centrales como lugares destinados a la ejecución de la actividad de la entidad.

La responsabilidad de la empresa abarca tanto la protección a las personas de la empresa ante conductas de acoso producidas entre personas de la empresa o por personas externas como de las personas externas vinculadas a la empresa, aunque no tengan un vínculo laboral con ésta.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo que se produzcan 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.

E. MARCO LEGAL

- 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.
- Constitución Española.
- Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.
- 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.
- Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.
- 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.
- Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.
- Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.

F. MIEMBROS DE LA COMISIÓN INSTRUCTORA

En Cerdanyola del Vallès, a 20 de marzo de 2023.

El órgano de gobierno de **MAHECO S.A.**, con CIF A58285420, con el fin de facilitar el desarrollo e implementación del presente Protocolo de prevención de acoso en el ámbito laboral, designa a una Comisión Instructora que tendrá encomendada la función principal de llevar a cabo la correcta implantación del presente Protocolo encomendándole, a título enunciativo y limitativo, las siguientes funciones:

1. Implementar y ejecutar los procedimientos de cumplimiento, siguiendo las directrices establecidas por la Comisión de Igualdad de la entidad.
2. Poner en marcha un canal de comunicación "Canal de Comunicaciones".
3. Divulgar el Protocolo, la cultura y los principios corporativos.
4. Cooperar con el resto de miembros de la compañía para la elaboración de procesos y posterior análisis de las comunicaciones.
5. Transmitir información relevante al órgano de gobierno.
6. Contribuir en la identificación de situaciones de riesgo en la entidad.

Las personas que forman parte de la Comisión Instructora son:

- Nombre Joaquín Magán Samper

o Cargo: Administrador



- Nombre Rebeca Luis Pérez

o Cargo: Administrativa RRHH



- Nombre Fernando Fernández Sabaté

o Cargo: Técnico PRL



G. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD, CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR DEL PROTOCOLO

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor en la fecha prevista en el plan de igualdad de MAHECO S.A. o, en su defecto, a partir de su comunicación a la plantilla de la empresa, manteniéndose vigente durante 4 años.

Asimismo, el protocolo será revisado en los supuestos y plazos determinados en el plan de igualdad en el que se integra.

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.

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.

H. DEFINICIONES

Los conceptos y definiciones de las conductas de acoso que se plasmen en los protocolos no pueden ser, en ningún caso, más restrictivos que los establecidos en las normas legales.

Acoso por razón de sexo:

Lo constituye un comportamiento (continuo y sistemático) no deseado relacionado con el sexo de una persona con ocasión del acceso al trabajo remunerado, la promoción en el puesto de trabajo, el empleo o la formación, que tenga como propósito el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crearle un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Se puede producir entre compañeros o compañeras (acoso horizontal) o entre mando y subordinado/a (acoso vertical).

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitador, se consideran comportamientos susceptibles de ser acoso por razón de sexo, entre otros:

- Tener actitudes condescendientes o paternalistas.
- Decir insultos basados en el sexo y/o la orientación sexual de la persona trabajadora.
- Tener conductas discriminatorias por razón de sexo.
- Utilizar formas ofensivas de dirigirse a la persona.
- Ridiculizar, despreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de una persona por razón de sexo.
- Utilizar humor sexista.
- Ignorar aportaciones, comentarios o acciones de una persona por razón de sexo.
- Otorgar un trato discriminatorio a causa de las tareas reproductivas o de cuidado que tradicionalmente se asocian a las mujeres como consecuencia de la discriminación social sufrida durante décadas.
- No asignar tareas o asignar tareas sin sentido o degradantes en función del sexo.

Todo ello formando parte de actitudes que se repiten de forma continuada en el tiempo y no tratándose de hechos aislados.

Acoso sexual en el trabajo:

Lo constituye cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico (aunque no se haya producido de manera reiterada o sistemática), no deseado, de índole sexual, que tenga como objeto o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de la persona o crearle un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto.

Se puede producir entre compañeros o compañeras (acoso horizontal) o entre mando y subordinado/a (acoso vertical).

Dentro de las conductas constitutivas de acoso sexual podemos diferenciar conductas como el chantaje sexual o el acoso sexual ambiental. El **chantaje sexual** 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, mientras que el **acoso sexual ambiental** son aquellas conductas o comportamientos de naturaleza sexual que la persona acosadora utiliza para crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante u ofensivo para la víctima.

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitador, se considera que los comportamientos siguientes pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso sexual:

- Difundir rumores, preguntar o explicar detalles sobre la vida sexual y las preferencias sexuales de una persona.
- Hacer comentarios o bromas sexuales obscenas.
- Hacer comentarios groseros sobre el cuerpo o la apariencia física.

- Ofrecer o presionar para concretar citas comprometidas o para participar en actividades lúdicas no deseadas.
- Hacer demandas o insinuaciones de favores sexuales.
- Hacer miradas lascivas al cuerpo.
- Hacer gestos obscenos o contacto físico deliberado y no solicitado.
- Hacer uso, exhibir o difundir gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de Internet de contenido sexualmente explícito.
- Hacer chantaje sexual por razón de sexo.
- Hacer acoso ambiental por razón de sexo.

En todo caso, a modo informativo se incluye el acceso a la página oficial del Ministerio de Igualdad para que las personas trabajadoras sean conocedoras de otros comportamientos que quedan dentro del marco constitutivo de acoso por razón de sexo:

https://www.igualdadempresa.es/asesoramiento/acoso sexual/docs/Protocolo_Acoso_Sexual_y_Por_Razon_De_Sexo.pdf

I. PROCEDIMIENTO DE EJECUCIÓN DEL PROTOCOLO

La detección del acoso y abuso sexual consiste en reconocer o identificar una posible situación de acoso o abuso. La detección es la primera condición para poder intervenir en estos casos y posibilitar así la ayuda a la víctima que sufra este problema, con el fin de garantizar sus derechos a la queja y a la confidencialidad, se establece el siguiente Procedimiento de Actuación.

Ante este tipo de infracciones, la empresa tiene el deber de velar por establecer medidas preventivas, e acción y correctoras para garantizar la seguridad y bienestar de las personas trabajadoras. El incumplimiento del plan, tanto por acción como por omisión (en aquellos casos en que la empresa a pesar de conocer los hechos no tome las medidas que se estimen oportunas) puede dar lugar a la imposición de sanciones en función de la gravedad de los hechos.

En la medida de lo posible y en aras de preservar la confidencialidad, la comisión instructora estará integrada por 3 personas, con un máximo de 5 en caso necesario y siempre y cuando la estructura de la empresa lo permita. Entre sus miembros se encontrará el/la responsable de la empresa o responsable de recursos humanos, representante/s de las personas trabajadoras, un/a técnico de igualdad de la empresa y/o un/a técnico de prevención de riesgos laborales. Para su designación se tendrá en cuenta preferiblemente su formación y/o experiencia en materia de igualdad entre mujeres y hombres y concretamente en acoso sexual y por razón de sexo, siendo también recomendable que estas personas sean conocidas por todo el personal de la empresa y/o de la organización.

En las empresas en las que hay representación legal de las personas trabajadoras, participarán de forma paritaria en la comisión instructora la representación de la empresa y la de las personas trabajadoras.

La utilización del Protocolo no impide la utilización paralela o posterior vías administrativas o judiciales.

NORMAS BÁSICAS DE FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN

- Todas las actuaciones de la Comisión Instructora se documentarán por escrito, se levantará acta de todas las reuniones de la Comisión.
- En caso de incluir declaraciones o testimonios éstos habrán de estar suscritos por quienes las hubieran realizado.
- La Comisión actuará con estricta confidencialidad y mantendrá el secreto profesional al respecto de toda la información a la que tenga acceso.
- Los documentos que compongan la instrucción serán codificados, de forma que se preserve la intimidad de las personas involucradas.
- En las empresas en las que hay representación legal de las personas trabajadoras y en la medida de lo posible, participarán de forma paritaria en la comisión instructora la representación de la empresa y la de las personas trabajadoras.

El procedimiento de ejecución del protocolo se dividirá en las siguientes fases:



A. FASE PREVIA: Comunicación

El objetivo de esta fase es establecer una correcta gestión de las quejas o denuncias que se ponen en conocimiento de la Comisión de Investigación.

La persona denunciante debe dirigirse a la Comisión de Investigación de la entidad, mediante los canales habilitados por la empresa: por medio de un escrito (ver anexo D) o un correo electrónico (ver anexo E). Asimismo, podrán dirigirse a cualquiera de los miembros de la Comisión para informar de la situación objeto de denuncia y estos le facilitarán un modelo de comunicación para que se efectúe de forma escrita.

En el escrito se deberá de hacer constar los datos de la persona denunciante, la o las personas denunciadas y una descripción de la situación de acoso. Según Ley Orgánica 3/2007 y la Directiva 2006/54/CE, quien presenta la denuncia sólo deberán aportar indicios basados en actuaciones discriminatorias.

Las denuncias serán secretas y deberá de garantizarse la confidencialidad de las partes afectadas, aunque estas no podrán presentarse de forma anónima.

Las personas trabajadoras de la entidad serán informadas de que, salvo dolo o mala fe, no serán sancionadas por activar el protocolo.

Recibida una denuncia en cualquiera de las dos modalidades apuntadas, la persona encargada de tramitar la queja la pondrá inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa y de las demás personas que integran la comisión instructora.

¿Qué hechos y acciones se consideren constitutivos de acoso?

En todos los supuestos en que la solicitud sea realizada por una persona distinta de la presunta víctima o víctimas, el contenido de la misma ha de ser corroborado por esta, salvo que la comunicación sea realizada por la Comisión Instructora del protocolo.

Una vez que ya tenga constancia la Comisión Instructora de la comunicación escrita, se abrirá un breve periodo de tiempo antes del inicio de la fase de mediación (fase 2), la Comisión Instructora promoverá el intento de solución informal, esta acción, podrá basarse en el dialogo entre las partes afectadas asistido por los responsables de área y/o de las personas trabajadoras o por otras actuaciones que conlleven una solución óptima.

¿Quién puede realizar la comunicación organizacional?

Podrá interponer denuncia por acoso sexual y/o por razón de género:

- La persona trabajadora
- Cualquier persona que tenga conocimiento de conductas de acoso sexual y/o por razón de género a trabajadores/as.

B. FASE DE INVESTIGACIÓN Y REUNIÓN COMISIÓN INSTRUCTORA: Comunicación interna e investigación

El objetivo de esta fase es investigar exhaustivamente los hechos con el fin de emitir un informe sobre la existencia o no de una situación de acoso sexual o por razón de sexo, así como para proponer medidas de intervención. A estos efectos, se crea una Comisión de investigación.

La investigación se inicia a partir de la denuncia realizada por la persona afectada. La persona que hace la denuncia solo ha de aportar indicios que fundamenten las situaciones de acoso, y corresponde a la persona presuntamente acosadora probar su ausencia recogiendo el principio procesal de la inversión de la carga de la prueba.

Las personas que intervienen en el procedimiento tienen la obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, y no deben transmitir información a terceras personas ajenas. Así mismo, el personal de la empresa tiene el deber de colaborar en la investigación del proceso cuando así sea requerido.

El comité de gestión se reunirá en un plazo máximo de 2 días laborables desde la recepción de la queja.

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.

Se emitirá un expediente informativo en un plazo máximo de 10 días laborables a contar desde la recepción de la denuncia.

La Comisión Instructora del protocolo tendrá como funciones principales:



C. FASE DE RESOLUCIÓN: Medidas correctoras

En el supuesto de que sea necesario, desde el inicio y hasta el cierre del procedimiento, una vez verificados los indicios de la existencia de acoso, se podrá cautelarmente determinar la separación de la víctima y del presunto acosador/a, así como otras medidas cautelares que se estimen oportunas.

Estas medidas, en ningún caso podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en las condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas.

Según el informe elaborado por la Comisión de investigación, la persona (dirección de la empresa o persona en quien delegue) emite una resolución del caso. Esta resolución se emite como máximo a los 3 días laborables desde la recepción del informe elaborado por la Comisión Instructora.

Si hay evidencias suficientemente probadas de la existencia de una situación de acoso:

Inicio del expediente sancionador por una situación probada de acoso y adopción de medidas correctoras (de tipo organizativo, como cambio de puesto o de centro de trabajo y, si corresponde, la apertura de un expediente sancionador, haciendo constar la falta y el grado de la sanción).

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

- el traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación;
- la suspensión de empleo y sueldo;
- la limitación temporal para ascender;
- el despido disciplinario.

Si no hay evidencias suficientemente probadas de la existencia de una situación de acoso:

- Se procederá al archivo de la denuncia.
- En la resolución se deben hacer constar los datos identificativos de la persona denunciante y denunciada, la causa de la denuncia y los hechos constatados.
- Se deberá enviar una copia autenticada de esta resolución a la persona denunciante y a la denunciada.
- Si de la investigación realizada se deduce que se ha cometido alguna otra falta diferente a la de acoso que esté tipificada en la normativa vigente o en el/los convenio/s de aplicación (como el caso de una denuncia falsa, entre otras), se incoará el expediente disciplinario que corresponda.

Asimismo, tanto si el expediente acaba en sanción como si acaba sin sanción, se hará una revisión de la situación laboral en que ha quedado finalmente la persona que ha presentado la denuncia.

A continuación, se presenta el circuito de actuación para la prevención y el abordaje del acoso, donde se visualizan las dos vías de resolución posibles, así como las diferentes fases de la vía interna.

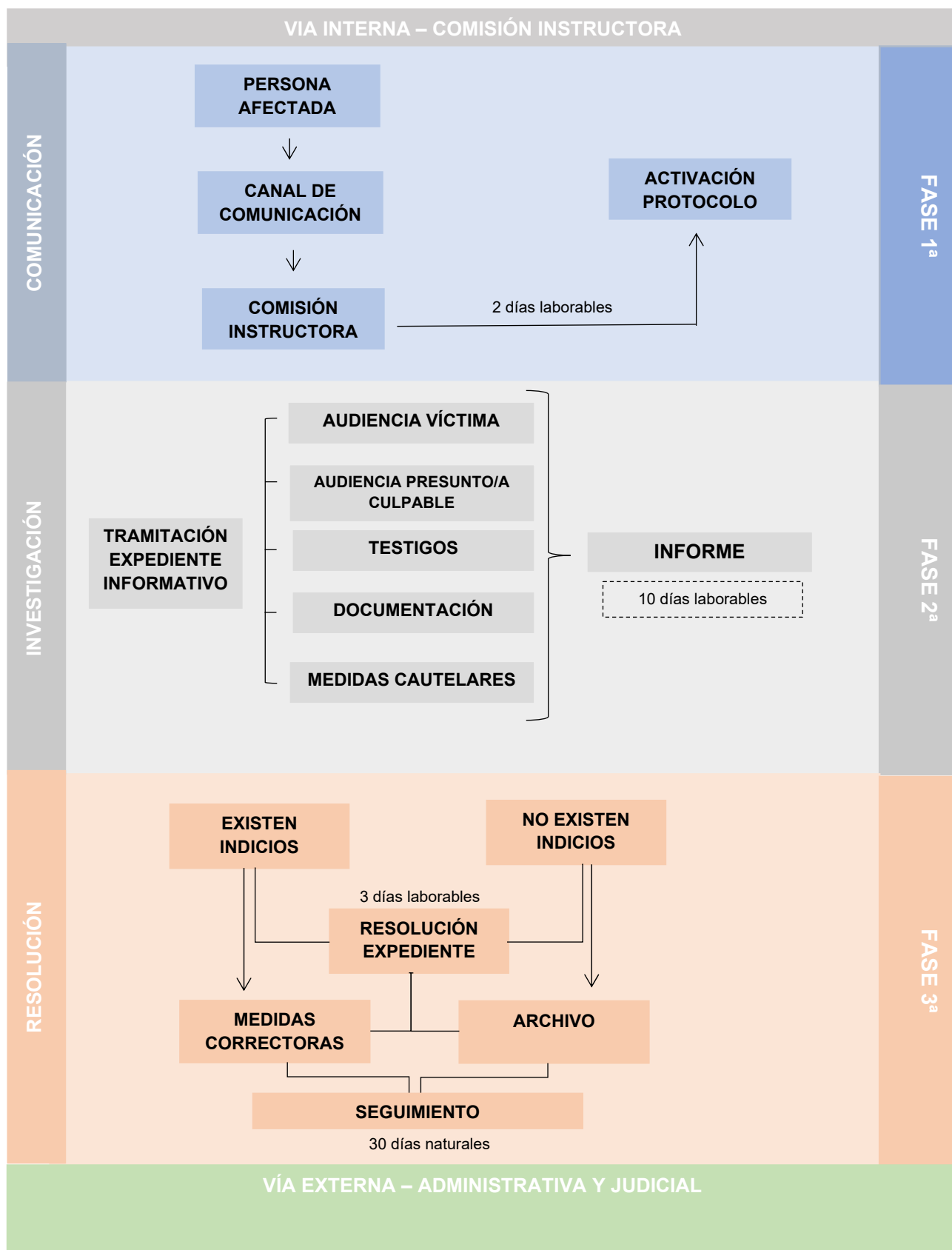
D. FASE DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La Comisión Instructora llevará a cabo mecanismos de seguimiento del Protocolo. La Comisión llevará a cabo reuniones periódicas (una o dos anuales) en las que participan, entre otros, la Dirección de la empresa, la persona de referencia, las personas que integran la Comisión Instructora, la representación legal de las personas trabajadoras, etc.

El control y seguimiento de las medidas propuestas en el informe se realizará por parte de la Comisión Instructora, que informará oportunamente de ello a Dirección y establecerá la finalización del proceso.

Se establecerá de antemano una evaluación periódica del protocolo. En todo caso, el mismo podrá ser objeto de modificaciones, en base a propuestas que en su caso efectúe la Comisión Instructora, la empresa o la representación social. Estas modificaciones se pactarán entre la Comisión Instructora, Comisión de Igualdad y Dirección.

La Comisión mantendrá un deber activo de vigilancia respecto la persona trabajadora afectada cuando se reincorpore (en caso de suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo en caso de un cambio de ubicación. El cumplimiento de erradicar el acoso no finalizará con la mera adopción de la medida del cambio de puesto o suspensión, siendo necesaria su posterior vigilancia y control por parte de la empresa mediante los mecanismos de ayuda que se estimen necesarios.



E. GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO

La confidencialidad de la comunicación:

El contenido de la comunicación debe ser siempre confidencial y para preservar al máximo dicho carácter la misma no debe formar parte del procedimiento. El inicio del procedimiento se decide por la instancia competente creada para este fin dejando situada la denuncia o las comunicaciones previas fuera del procedimiento y apartadas del alcance de las decisiones que se adopten sobre audiencia de los interesados en la vía interna o incluso judicial. En cualquier caso, para no causar indefensión al presunto autor/a de la conducta de acoso, este debe ser suficientemente informado de los hechos que se le imputan.

La confidencialidad del procedimiento:

En líneas generales el proceso ha de ser confidencial y solo debe ser accesible para las personas directamente afectadas. Los interesados tienen derecho a conocer los hechos y circunstancias que constan en el procedimiento y conocer las decisiones que con respecto a ellos se adopten y sus motivos, pero solo pueden acceder a las comunicaciones previas si mediara el previo consentimiento de la persona que la ha interpuesto. A toda aquella persona que haya podido participar en cualquiera de las fases del protocolo se le exigirá el deber de sigilo. También se garantizará la protección al derecho a la intimidad y que el tratamiento de la información personal generada en el procedimiento se regirá por lo establecido en las normativas de protección de datos vigentes.

La salvaguarda de la seguridad de las personas trabajadoras:

Las personas trabajadoras no serán sancionadas por activar el protocolo, salvo que concurra dolo o mala fe.

J. CANAL DE COMUNICACIONES

CANAL DE COMUNICACIONES

MAHECO S.A. en su modelo de organización y gestión, ha habilitado un Canal de Comunicaciones para tener eficacia preventiva y posibilitar la detección de actos o conductas que pudieran resultar contrarias a los protocolos y relaciones laborales propias de la organización.

El Canal de Comunicaciones está habilitado para que todos los miembros integrantes de nuestra organización puedan poner en conocimiento de la Comisión Instructora la existencia de alguna situación de acoso.

MAHECO S.A. garantiza la confidencialidad, el anonimato y la inexistencia de represalias de ningún tipo o consecuencia negativa contra la persona que hubiera puesto los hechos en conocimiento, salvo que la investigación interna determine que la denuncia es falsa o haya sido realizada con temerario desprecio hacia la verdad, mala fe o abuso de derecho. Los datos se conservarán en el sistema únicamente durante el tiempo imprescindible para la averiguación de los hechos denunciados. En todo caso, transcurridos tres (3) meses desde la introducción de sus datos de carácter personal, MAHECO S.A. procederá a su supresión del sistema. Si fuera necesaria su conservación para continuar la investigación, nuestra organización podrá seguir tratando sus datos en un entorno distinto que corresponda legalmente.

Se habilitarán los siguientes medios para comunicarse con la Comisión Instructora del Protocolo por medio de los modelos: **ANEXO D** (formato papel) y **ANEXO E** (formato electrónico)

- Por medio del canal habilitado para ello a través del correo electrónico derechos@maheco.es
- Por medio de un **ANEXO D (formato papel) y ANEXO E (formato electrónico)** de comunicación de indicio o sospecha de situación de acoso que podrá obtenerse en formato físico o digital solicitándolo en cualquier establecimiento de MAHECO S.A. a la atención de la "Comisión Instructora".
- Si procede, por medio de publicación en la página web, intranet, tablón de anuncios u otros medios que sirvan para dar a conocer su existencia y conocimiento.

**ANEXOS PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR
RAZÓN DE SEXO**

ANEXO B: COMPROMISO EN LA GESTIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

Con el presente protocolo, MAHECO S.A. 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, MAHECO S.A. quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso sexual y el 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, MAHECO S.A. 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 MAHECO S.A.. Así, la obligación de observar lo dispuesto en este protocolo se hará constar en los contratos suscritos con otras empresas.

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

El protocolo será de aplicación a las situaciones de 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 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, MAHECO S.A. 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.

Cerdanyola, a 20 de abril de 2023.



ANEXO C: DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD, CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR DEL PROTOCOLO

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor en la fecha prevista en el plan de igualdad de MAHECO S.A. o, en su defecto, a partir de su comunicación a la plantilla de la empresa, manteniéndose vigente durante 4 años.

Así mismo, el protocolo será revisado en los supuestos y plazos determinados en el plan de igualdad en el que se integra.

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.

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.

Fecha: Cerdanyola, a 20 de abril de 2023

Firma:



The background of the page is a complex, light-colored architectural drawing or technical sketch. It consists of numerous overlapping lines, rectangles, and circles, creating a dense, geometric pattern that resembles a floor plan or a structural diagram. The lines are thin and light gray, with some circles scattered throughout. The overall effect is that of a technical drawing on a white background.

MAHECO
constructora