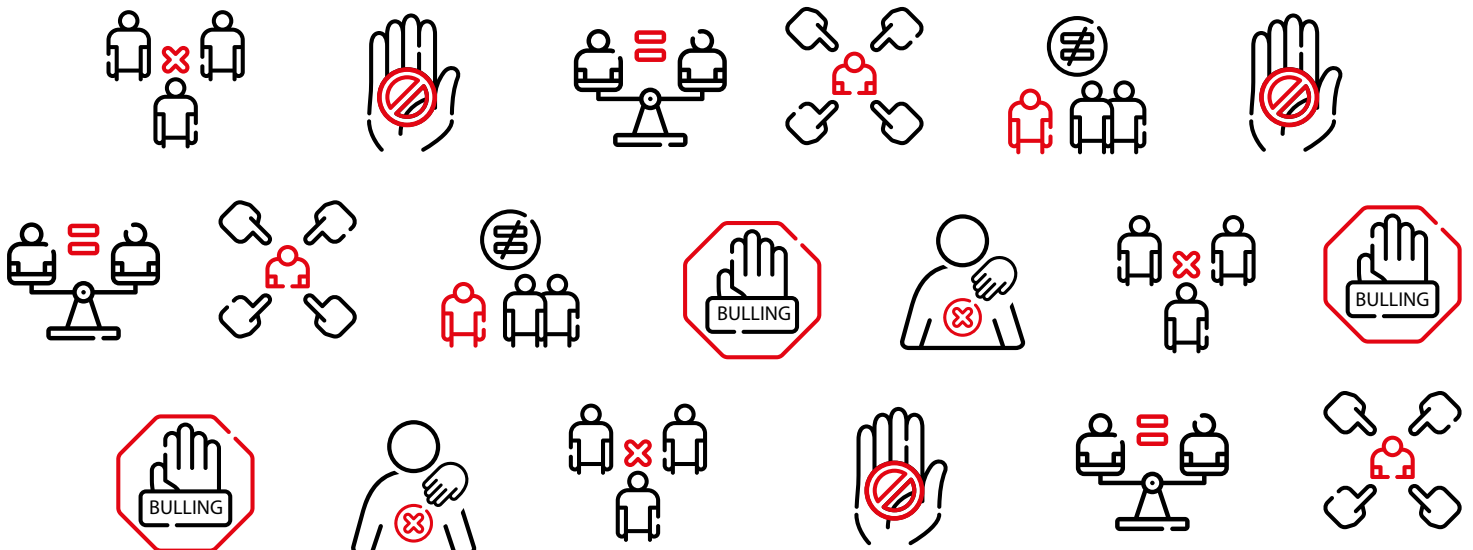


Protocolo de prevención e intervención **frente al acoso** **sexual y/o por** razón de sexo del Grupo **DB Cargo Iberia**



PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.....	3
3. OBJETIVOS	4
4. ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	5
5. VIGENCIA Y REVISIÓN	5
6. DEPÓSITO	6
7. PRINCIPIOS.....	6
8. CONCEPTO Y DEFINICIÓN	6
9. MEDIDAS PREVENTIVAS	8
10. MEDIDAS PROACTIVAS Y PROCEDIMENTALES	8
11. MEDIDAS REACTIVAS Y MEDIDAS DE RESTITUCIÓN A LA VÍCTIMA	10
ANEXO	12

1. INTRODUCCIÓN

Conscientes, las empresas que forman parte del Grupo DB Cargo Iberia (DB Cargo Iberia y MDL) y la representación de las personas trabajadoras, de la necesidad de proteger los derechos fundamentales de las mismas y, especialmente, su dignidad en el ámbito laboral, y dentro de la convicción de que la cultura y valores de la Empresa están orientados hacia el respeto de las personas que integran la organización, las partes firmantes reconocen la necesidad de prevenir y, en su caso, erradicar todos aquellos comportamientos y factores organizativos que pongan de manifiesto conductas de acoso sexual y/o por razón de sexo en este ámbito, de conformidad con los principios inspiradores de la normativa internacional, europea y nacional en materia de procedimientos de prevención y solución de conflictos en estos supuestos.

La Empresa y la representación de las personas trabajadoras son firmes en el compromiso de evitar que se produzcan situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo. Asimismo, las empresas que forman el Grupo DB Cargo Iberia están comprometidas con su papel de garantes de la protección de los derechos fundamentales de toda sus plantillas y la responsabilidad que tiene en relación con la garantía de que las relaciones de trabajo y las relaciones interpersonales que con carácter necesario se fraguan y fundamentan en la actividad profesional, se lleven de acuerdo y con respeto a los derechos fundamentales de las personas.

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

Con la finalidad de dar cumplimiento a este compromiso con el que se inicia este protocolo, la Empresa implanta un procedimiento de prevención e intervención frente al acoso sexual y/o el acoso por razón de sexo (en adelante, el “**Protocolo**”), con la intención de prevenir y, en su caso, **establecer un mecanismo que fije como actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar constitutivo de acoso sexual y/o por razón de sexo.**

Para ello, este Protocolo aúna tres tipos de medidas que agrupan los contenidos mínimos establecidos en el apartado 7 del Anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre:

- a) **Medidas preventivas**, incluyendo una declaración de principios, la definición del acoso sexual y acoso por razón de sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de estos tipos de acoso, así como las medidas de formación y sensibilización en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- b) **Medidas proactivas**, a procedimentales de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas, a denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares.
- c) **Identificación de medidas reactivas** frente al acoso:
 - Medidas correctoras, incluyendo el régimen disciplinario.
 - Medidas de resarcimiento o restitución de los derechos de la víctima de acoso sexual y/o por razón de sexo.

2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

El acoso sexual y/o acoso por razón de sexo son conductas que están totalmente prohibidas en la organización y se consideran inaceptables. Por ello, las partes firmantes se comprometen a garantizar los siguientes principios:

- a) Toda persona tiene derecho a recibir un trato correcto, respetuoso y digno, respetándosele su intimidad y su integridad física y moral, no pudiendo estar sometida en ninguna circunstancia, ya sea por nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal y social, incluida su condición laboral, a tratos degradantes, humillantes u ofensivos.

- b)** Toda la plantilla tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, al que se asocia un correlativo deber de protección mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo, incluidos los derivados de las conductas violentas y de acoso.
- c)** Dada la condición del acoso sexual y/o por razón de sexo, riesgo psicosocial en el ámbito laboral, el Grupo DB Cargo Iberia se compromete a asignar los medios humanos y materiales necesarios para prevenir y hacer frente, en su caso, a las consecuencias derivadas de este tipo de conductas.
- d)** La Empresa se compromete a velar por el mantenimiento de un entorno laboral exento de riesgos y se compromete a adoptar las medidas necesarias, tanto organizativas como de formación e información, para prevenir la aparición de conductas de acoso sexual y/o por razón de sexo en relación con el personal que presta sus servicios en la empresa.
- e)** Se reconoce la importancia de desarrollar acciones formativas e informativas que ayuden a prevenir conductas de acoso sexual y/o por razón de sexo, así como, informar y formar a toda la plantilla, asegurando su conocimiento a las nuevas incorporaciones, sobre el contenido del presente Protocolo y a sensibilizarla en los valores de respecto sobre los que se inspira.
- f)** El personal que se considere objeto de conductas de acoso sexual y/o por razón de sexo tiene derecho, sin perjuicio de las acciones administrativas y judiciales que pudiera tomar de forma individual, a plantear la apertura del procedimiento previsto a tal efecto, que se detallan más adelante.

3. OBJETIVOS

El objetivo de este Protocolo es desarrollar un **procedimiento de prevención y solución de conflictos en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo**, garantizando el derecho a invocar el mismo, salvaguardando los derechos del personal afectado dentro de un contexto de prudencia y confidencialidad y tramitando con la debida consideración, seriedad y prontitud las denuncias que se presenten.

Este Protocolo vela especialmente por:

- a)** **Fomentar la cultura preventiva** del acoso sexual y/o por razón de sexo en la Empresa.
- b)** **Prevenir, detectar y solucionar** posibles situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo.
- c)** **Investigar** internamente, de manera ágil, rápida y confidencial las denuncias de acoso sexual y/o por razón de sexo en aras a precisar si en la Empresa se ha producido dicha situación.
- d)** **Determinar la necesidad de tomar medidas cautelares** durante el proceso de investigación hasta la resolución definitiva del procedimiento.
- e)** **Proporcionar la ayuda** que se considere necesaria para la víctima, evitando su victimización secundaria o revictimización, y plantear las medidas de reparación que sean necesarias en el caso de constatarse que ha existido una situación de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.
- f)** **Proteger a las personas que han presentado una denuncia** de acoso sexual y/o por razón de sexo, incluidas las personas que se presenten como testigos, asegurando que, quienes intervengan en un proceso, no serán objeto de intimidación, persecución o represalias. Considerándose cualquier acción en este sentido objeto susceptible de las sanciones disciplinarias que se estimen oportunas.
- g)** **Adoptar medidas disciplinarias** contra la persona acosadora cuando se constate la conducta denunciada.

4. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El Protocolo será aplicable a todas las personas que presten servicios en el Grupo DB Cargo Iberia en todo el territorio nacional, sin exclusiones, ni distinción por su naturaleza o vinculación jurídica, incluyendo el personal que preste servicios para una empresa de trabajo temporal.

También resulta de aplicación a las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la Empresa, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales, personal de contratas y subcontratas y personas autónomas que prestan servicios para la Empresa, en aplicación de los procedimientos de coordinación de actividades empresariales en materia preventiva.

El Protocolo se aplicará a las situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado de este:

- a)** En el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo.
- b)** En los lugares donde las personas trabajadoras toman su descanso, donde comen, en los que utilizan 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 los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.
- f)** En el alojamiento proporcionado por la persona empleadora.

5. VIGENCIA Y REVISIÓN

El período de vigencia o duración del Protocolo de prevención e intervención frente al acoso sexual y/o por razón de sexo será el mismo que el periodo de vigencia de los Planes de Igualdad de las empresas que forman el Grupo DB Cargo Iberia. Adicionalmente, se realizará una evaluación intermedia a los dos años y una evaluación final.

Los plazos para la revisión del Protocolo serán los determinados en los Planes de Igualdad en el que se integren, en los términos previstos en el artículo 9 del RD 90112020. de 13 de octubre. Asimismo, se estará a lo dispuesto en este mismo artículo para el seguimiento y evaluación del Protocolo que forma parte de los Planes de Igualdad.

El Protocolo se revisará en todo caso, en los siguientes supuestos:

- a)** En cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de reorientar el cumplimiento de sus objetivos de prevención e intervención frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- b)** Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c)** 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 u organización.
- d)** 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.
- e)** Cuando se actualicen los Planes de Igualdad en su totalidad.

6. DEPÓSITO

El depósito del presente Protocolo en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo será voluntario para la Empresa.

7. PRINCIPIOS

Los principios que rigen el presente Protocolo son los siguientes:

a) Confidencialidad y anonimato

Todas las personas que intervengan en cualquiera de las fases del procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva. Por tanto, no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas, o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento.

De esta forma, a partir de la denuncia inicial, se asignarán códigos numéricos a las partes afectadas, de forma que no aparezca ningún nombre con el que se pueda identificar a las personas afectadas hasta el informe de conclusiones.

b) Diligencia y celeridad

La investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible, respetando las garantías debidas.

c) Respeto y dignidad a las personas

La Empresa adoptará las medidas pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la dignidad e intimidad de personas afectadas, incluyendo a la persona presuntamente acosada y a la supuesta persona acosadora, y respetando al principio de presunción de inocencia de esta.

d) Contradicción

El procedimiento garantiza una audiencia imparcial y un tratamiento junto para todas las personas afectadas. Se perseguirá de buena fe la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

e) Restitución de las víctimas

Si el acoso sexual y/o por razón de sexo realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, la Empresa deberá restituirla en sus mismas condiciones.

f) Protección de Datos

Se dará el debido respeto a la normativa en Protección de Datos.

g) Indemnidad frente a represalias

La garantía de indemnidad es el derecho de toda persona trabajadora a no sufrir represalias por parte de la Empresa después de haber reclamado y/o ejercitado sus derechos laborales. La consecuencia de toda acción realizada por la Empresa con ánimo de venganza será la nulidad de la misma.

8. CONCEPTO Y DEFINICIÓN



8.1 Acoso sexual

Según el art. 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres 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, siendo suficiente para tener tal consideración que se trate de un único episodio grave, aunque generalmente el acoso no se conciba como algo esporádico, sino como algo insistente, reiterado y de acorralamiento. Este acoso se considerará, en todo caso, discriminatorio, máxime cuando se condicione un derecho o una expectativa de derecho a la aceptación de un requerimiento de naturaleza sexual.

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



8.2 Tipos de acoso sexual

Se distinguen dos tipos de acoso sexual en función de la existencia o no existencia de poder estructural:

a) Acoso “*quid pro quo*” o 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.

En la medida en que supone un abuso de autoridad, su sujeto activo será aquel que tenga poder estructural, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

b) Acoso sexual ambiental

El sujeto activo del acoso crea un entorno de trabajo intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. No existe un poder estructural, puede ser realizado por cualquier persona que trabaje o colabore en la Empresa, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el centro de trabajo.



8.3 Conductas constitutivas de acoso sexual

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

c) Conductas verbales

Insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual; insistencia para participar en actividades sociales fuera del lugar de trabajo, después de que la persona objeto de la misma haya dejado claro que dicha insistencia es molesta e inoportuna; flirteos ofensivos; comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos; llamadas telefónicas indeseadas; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

d) No verbales

Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, silbidos o hacer ciertos gestos; cartas o mensajes de correo electrónico, mensajes de texto o de cualquier otro tipo de carácter ofensivo, de contenido sexual.

e) Físicas

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



8.4 Acoso por razón de sexo

Según el art. 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007, 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.

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

Al igual que en el caso anterior, este acoso también se considerará, en todo caso, discriminatorio, máxime cuando condicione un derecho o una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso.

a) Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

Se indican a continuación, a modo de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, una serie de conductas o comportamientos que, llevadas a cabo en función del sexo u orientación sexual de una persona y con el propósito de atentar contra su dignidad, podrían ser constitutivas de este tipo de acoso:

- Trato desfavorable a las mujeres y hombres por el mero hecho de serlo.
- La exclusión de hombres o mujeres a la hora de acceder a puestos de trabajo, cuando dicho requisito no sea una característica profesional esencial.
- Ignorar o excluir a la persona por motivo de su sexo/género.
- Evaluar el trabajo de la persona de manera inequitativa o de forma sesgada, por razón de su sexo/género.
- Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona, por razón de su sexo/género.
- Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones sobre el acceso de la persona a la formación profesional y al empleo, la continuidad del mismo, la retribución, o cualesquiera otras decisiones relativas a esta materia, cuando estén motivadas por el sexo/género de la persona.

9. MEDIDAS PREVENTIVAS

Para prevenir y evitar las situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo en el trabajo, la Empresa proporcionará:

a) Información y Sensibilización

El Grupo DB Cargo Iberia realizará una campaña explicativa y de sensibilización sobre este Protocolo, difundiendo el mismo a toda la plantilla y a todas las empresas contratadas/subcontratadas y personal autónomo que presente servicios para la Empresa. Además, estará colgado en la web de la Empresa.

b) Formación

La Empresa procurará que todos los miembros de la comisión de investigación reciban formación en materia de acoso sexual y por razón de sexo. A tal fin, se podrán inscribir en los cursos que el Instituto de las Mujeres organice en esta materia o en otros de similar contenido que la Empresa facilite.

10. MEDIDAS PROACTIVAS Y PROCEDIMENTALES



10.1 Comisión Instructora de tratamiento de situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo

Se constituirá una Comisión Instructora para el tratamiento de las denuncias de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo como órgano encargado de la tramitación de todos los procedimientos sustanciados conforme a lo establecido en el presente Protocolo.

Dicha Comisión Instructora estará integrada por tres personas, dos por parte de la Empresa y una por parte de la Representación legal de las personas trabajadoras.

No obstante, la participación en la Comisión Instructora de la persona representante de las personas trabajadoras, se producirá siempre y cuando la persona acosada no se niegue a ello. En caso de que existiese dicha negativa por parte de la persona acosada, deberá dejarse constancia por escrito y se informará al miembro de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras de la negativa en cuestión.

Se designará una persona instructora que será la persona responsable de impulsar y supervisar todas las actuaciones para resolver el expediente y encargada de elaborar el Informe de conclusiones, además será la persona encargada de la tramitación administrativa del expediente informativo, a cuyo efecto realizará las citaciones y levantamiento de actas que proceda, así como dar fe del contenido o acuerdos y custodiará el expediente con su documentación. En este sentido, la persona instructora podrá ser alguno de los dos miembros de la Comisión de Investigación que representen a la Empresa o un externo experto en la materia que la Empresa contrate, todo ello en función del grado de complejidad que pudiera tener la investigación o a petición de la persona acosada.

No será necesario tener experiencia previa en materia de acoso para formar parte de la Comisión Instructora. Por tanto, tanto la Empresa como la Representación Legal de las Personas Trabajadoras podrán nombrar una persona asesora como persona técnica encargada del asesoramiento a la Comisión Instructora.

Los gastos ocasionados por la Comisión Instructora serán por cuenta de la Empresa.



10.2 Procedimiento de actuación

Para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que, en su caso, pudieran formular quienes hayan sido o consideren haber sido objeto de las conductas de acoso sexual y o acoso por razón de sexo, así como quienes sean conocedores de las mismas se formula el siguiente procedimiento de investigación, eficaz y ágil, pero a su vez también completo y en el que se garantiza la práctica de las diligencias de investigación necesarias. Dicho procedimiento se activará con la denuncia activa a una de estas conductas.

a) Fase I: Denuncia

La denuncia (ver anexo I) deberá formalizarse por escrito, dirigiéndose a compliance@dbcargoiberia.com, como canal interno de la Empresa, o en la web <https://dbcargoiberia.edenuncias.com>, como canal gestionado por un despacho externo a la compañía.

La denuncia de un caso de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo en el trabajo se deberá realizar por la persona afectada o por una tercera persona, o por los representantes legales de las personas trabajadoras que tengan conocimiento de los hechos debiendo identificarse obligatoriamente.

La denuncia deberá contener:

- Identidad de la persona denunciante, de la víctima de la conducta de acoso sexual y/o por razón de sexo, y de la persona denunciada.
- Descripción de los hechos (tipos de conductas objeto de la denuncia, fechas y lugares en que se produjeron las conductas).
- Aportación, si procede, de documentación acreditativa de los hechos.
- Identificación de posibles testigos.

Cuando la persona que realice la denuncia no sea la persona afectada o víctima de forma directa, la primera acción será comunicárselo a la misma por escrito y solicitar su ratificación.

Tanto la víctima del acoso sexual y/o acoso por razón de sexo como la persona denunciada tendrán derecho a ser acompañadas y/o representadas siempre por la Representación Legal de las Personas Trabajadoras o por la persona que estimen conveniente a lo largo de todo el procedimiento.

En el caso de que alguna de las personas que componen la Comisión Instructora se viera involucrada en un proceso de acoso o afectado/a por relación de parentesco o afectiva, amistad o enemistad manifiesta, de superioridad o subordinación jerárquica inmediata, o por cualquier otro tipo de relación directa respecto a la persona afectada o a la persona denunciada, que pueda hacer dudar de su objetividad e imparcialidad en el proceso, quedará automáticamente invalidada para formar parte en dicho proceso. Además, la persona denunciada o denunciante, quedará invalidada para intervenir en cualquier otro procedimiento hasta la resolución de su caso. En estos supuestos, cada una de las partes determinará quién participará en la Comisión Instructora para tramitar el expediente y podrán nombrarse personas sustitutas.

b) Fase II: Investigación

Recibida la denuncia se iniciará la fase de investigación. La **fase de investigación** se iniciará con una entrevista personal de la Comisión Instructora con la persona denunciante, de la que se tomará debida nota de su declaración. Se citará a la persona denunciante en un plazo máximo de 48 horas a la recepción de la denuncia.

Si la persona denunciante no coincide con la presunta víctima, tras la declaración de la persona denunciante, en un plazo máximo de 48 horas, se citará a la presunta víctima para tomarle también declaración y conocer su versión de los hechos de primera mano y, por tanto, ratifique los hechos denunciados. Tras la/s entrevista/s con la persona denunciante y la víctima, se notificará el inicio del procedimiento de investigación a la persona denunciada y será citada para su audiencia.

Para proteger a la presunta víctima y evitar el contacto con la presunta persona acosadora y las interferencias durante el proceso de investigación, **la Comisión Instructora podrá proponer medidas cautelares** mientras dure la investigación y hasta su resolución. Estas medidas en ningún caso podrán suponer para la presunta víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo, ni ninguna modificación sustancial de las mismas.

En esta fase, el objetivo principal es conocer en qué situación se encuentra la persona afectada e investigar los hechos denunciados. Para ello, la Comisión Instructora podrá llevar a cabo entrevistas u otras actuaciones de investigación con cualquiera de las personas implicadas, testigos, o terceras personas que se considere puedan aportar información útil, para poder concluir si es un caso de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo en el trabajo.

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

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

Como criterio general, la duración estimada de esta fase de investigación será de 20 días hábiles desde la presentación de la denuncia, siempre y cuando no existan circunstancias que requieran la ampliación de dicha duración estimada, practica de diligencias adicionales de investigación, necesaria realización de desplazamientos para su práctica, declaración tardía de la presunta víctima por su propia petición, coincidencia con periodo vacacional o situaciones de incapacidad temporal notificada.

La Comisión Instructora tratará cada caso de manera individualizada, y velará por que la víctima sea escuchada y apoyada en todo momento.

Se creará un expediente físico con la documentación de todas las actuaciones practicadas, que será custodiado por la persona instructora.

Durante todo el proceso de investigación, se respetará el derecho a la intimidad de las personas implicadas, así como el deber de confidencialidad. Por dicho motivo, la identidad de las personas entrevistadas será preservada.

c) Fase III: Resolución

La Comisión Instructora deberá emitir un informe en el plazo de 15 días hábiles, computados desde la finalización de la fase de investigación.

El informe incluirá la siguiente información:

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

La Comisión Instructora elevará el informe de conclusiones junto con sus recomendaciones, de forma fundamentada, de la adopción de medidas preventivas, correctoras y disciplinarias a la Dirección.

En el seno de la Comisión Instructora de acoso sexual y/o por razón de sexo las decisiones se tomarán de forma consensuada, siempre que fuera posible y, en su defecto, por mayoría.

11. MEDIDAS REACTIVAS Y MEDIDAS DE RESTITUCIÓN A LA VÍCTIMA

La Dirección de la Empresa, una vez recibidas las conclusiones de Comisión 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 Comisión Instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan y hayan tenido acceso.

En el caso de la persona acosadora, si con motivo del resultado de la investigación se decide adoptar medidas disciplinarias, las mismas le serán debidamente notificadas por la Dirección, conforme al Convenio Colectivo y normativa de aplicación.

El Grupo DB Cargo Iberia adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse y garantizar la recuperación de la víctima, dando apoyo psicológico a la misma si así lo solicita y reforzando las acciones formativas y de sensibilización al respecto si fuera preciso.

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. Si se procediera a formular denuncia por cualquiera de estas vías quedaría paralizado el proceso de la Comisión Instructora.

ANEXO

MODELO DE QUEJA O DENUNCIA DE ACOSO SEXUAL Y/O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

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 denunciada

Nombre y apellidos:

Grupo/categoría profesional o puesto:

Centro de trabajo:

Nombre de la empresa:

IV. Descripción de los hechos

Incluir un relato de los hechos denunciados, adjuntado las hojas numeradas que sean necesarias, incluyendo fechas en las que tuvieron lugar los hechos siempre que sea posible:

V. Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (indicar cuales):

V. Solicitud

Se tenga por presentada la queja o denuncia de acoso (INDICAR SI ES SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO) frente a (IDENTIFICAR PERSONA DENUNCIADA) y se inicie el procedimiento previsto en el Protocolo.

Localidad y fecha:
resada:

Firma de la persona inte-