

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y
ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL,
ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO
EN VOX.

1. COMPROMISO DE VOX EN LA GESTIÓN DEL ACOSO LABORAL, DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO.

Con el presente protocolo, en cumplimiento con la normativa legal vigente, VOX pone de manifiesto su total oposición ante la posibilidad de que se puedan producir en su organización conductas contrarias a los derechos fundamentales recogidos en la Constitución Española, así como conductas constitutivas de acoso laboral y/o sexual.

Al adoptar este protocolo, VOX manifiesta su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso, ya sea laboral, sexual, a través de sesiones de formación a todo el personal que presta servicios en la organización como medida preventiva, y con la aplicación estricta de este protocolo.

Asimismo, VOX asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, señalando la importancia de su cumplimiento estricto, a todos los que formen parte de Vox, al estar contratados por VOX en cualquiera de sus sedes y/o centros de trabajo.

El protocolo se aplicará a las situaciones de acoso laboral, de acoso sexual y de acoso por razón de sexo que se puedan producir en el espacio de trabajo. A estos efectos, se considera espacio de trabajo lo siguiente:

- En el lugar de trabajo, incluyendo los espacios públicos y privados que son lugar de trabajo.
- En los lugares donde se retribuye la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en las instalaciones de aseo.
- En desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo.
- En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso).
- En el alojamiento proporcionado por la persona empleadora.

Este protocolo se ajusta a las disposiciones legales establecidas en la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por 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, 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 y otras normativas vigentes en materia de acoso labor, en la redacción actual

Además, 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, todos ellos en la redacción vigente

En efecto, VOX 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 FRENTE AL ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO.

A. Objeto del Protocolo.

El presente protocolo tiene como objetivo establecer las medidas preventivas y los procedimientos de actuación para garantizar un entorno de trabajo seguro y libre de acoso laboral, acoso sexual y/o por razón de sexo, de conformidad con la legislación vigente y las buenas prácticas en la materia.

B. Tutela preventiva frente al acoso.

Declaración de principios: Oposición Total frente al acoso laboral, frente al acoso sexual y/o por razón de sexo.

VOX formaliza la siguiente declaración de principios, en el sentido de subrayar cómo deben ser las relaciones entre el personal de la empresa y las conductas que no resultan

tolerables en la organización para evitar todo comportamiento constitutivo de acoso sexual que pueda manifestarse en el ámbito laboral.

VOX, al implantar este procedimiento, asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de acoso laboral y/o sexual en su organización.

El acoso es, por definición, un acto pluriofensivo 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 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., pero aun y con ello será siempre por definición contrario a la dignidad. El acoso sexual genera siempre una afectación a la dignidad de quien lo sufre y son constitutivos de discriminación por razón de sexo.

En el ámbito de VOX no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de acoso sexual 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 y cuantos conforman VOX, así como de aquellas personas que presten servicios en ella. En especial, se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.

No obstante lo anterior, de entender que está siendo acosada o de tener conocimiento de una situación de acoso laboral, sexual y/o por razón de sexo, cualquier persona 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 laboral, acoso sexual y/o por razón de sexo, VOX 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 adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo.

C. Concepto y conductas constitutivas de acoso laboral y/o acoso sexual.

1. DEFINICIÓN DE ACOSO LABORAL

Se entenderá por acoso laboral cualquier comportamiento no deseado, hostil o abusivo, que tenga como objeto o efecto atentar contra la dignidad del trabajador, crear un ambiente intimidatorio, degradante, humillante u ofensivo, o alterar sus condiciones laborales, ya sea de forma verbal, psicológica, física o sexual.

Acoso Moral o Psicológico o mobbing: Conductas reiteradas de hostigamiento que buscan menoscabar la dignidad, autoestima o estabilidad emocional del trabajador.

Acoso Sexual: Cualquier comportamiento de naturaleza sexual no deseada que vulnere la dignidad del trabajador, pudiendo crear un entorno laboral hostil o intimidatorio.

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

Acoso Discriminatorio: Cualquier acción o comportamiento basado en prejuicios de raza, sexo, religión, discapacidad, edad, o cualquier otra condición que implique discriminación o exclusión.

PREVENCIÓN

Sensibilización y Formación: La empresa se compromete a realizar campañas de sensibilización y formación periódicas para todos los empleados sobre los derechos laborales, la identificación de conductas de acoso y los procedimientos de actuación.

Entorno Seguro: Se fomentará un ambiente laboral basado en el respeto mutuo, la inclusión y la igualdad de oportunidades. El personal de liderazgo será responsable de promover una cultura laboral positiva.

Comunicación y Acceso a Información: Todos los empleados tendrán acceso a este protocolo y a los recursos disponibles para reportar situaciones de acoso. Se habilitarán canales de comunicación confidenciales para la presentación de quejas.

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de Acoso Laboral las siguientes conductas:

Ataques con medidas organizativas:

- Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
- Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
- No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes.
- Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.
- Asignar trabajos muy superiores o inferiores a las cualificaciones de la persona.
- 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, llamadas, mensajes, etc.
- Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

Actuaciones que pretenden aislar a su destinatario o destinataria:

- Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros y compañeras.
- Ignorar la presencia de la persona o no dirigirle la palabra.
- Restringir a compañeras y compañeros la posibilidad de hablar con la persona.

- No permitir que la persona se exprese.
- Evitar todo contacto visual.
- Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona.

Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima:

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

Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional:

- Manipular la reputación a través de rumores, denigración o 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. DEFINICIÓN DE ACOSO SEXUAL:

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

Todo acoso sexual se considerará discriminatorio.

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

razón de sexo.

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

Conductas verbales:

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

Conductas no verbales:

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

Comportamientos físicos:

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

Acoso sexual “quid pro quo” o chantaje sexual:

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

Acoso sexual ambiental:

En este tipo de acoso sexual la persona acosadora crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Pueden 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.

3. DEFINICIÓN DE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO:

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

Todo acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio.

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

- Hostigamiento, entendiendo como tal toda conducta intimidatoria, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
- Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibida subjetivamente por esta como tal.
- Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.
- Que no se trate de un hecho aislado.
- 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.
- El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso por razón de sexo se considerará también acto

de discriminación por razón de sexo.

Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo:

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

Ataques con medidas organizativas:

- Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
- Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
- No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes.
- Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.
- Asignar trabajos muy superiores o inferiores a las cualificaciones de la persona.
- 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, llamadas, mensajes, etc.
- Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

Actuaciones que pretenden aislar a su destinatario o destinataria:

- Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros y compañeras.
- Ignorar la presencia de la persona o no dirigirle la palabra.
- Restringir a compañeras y compañeros la posibilidad de hablar con la persona.
- No permitir que la persona se exprese.
- Evitar todo contacto visual.
- Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona.

Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima:

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

Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional:

- Manipular la reputación a través de rumores, denigración o 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.

D. Ámbito de Aplicación.

El presente protocolo se aplicará a todos los trabajadores de la VOX independientemente de su relación contractual, jerarquía, o antigüedad. También se extiende a quien ostente un cargo público y/o orgánico y a quienes estén contratados por parlamentos o ayuntamientos a petición de VOX.

El ámbito de aplicación de este protocolo queda definido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (En los arts. 14.1 y 2, 16, 17, 22 y 25) y en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en La Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, a los que se remite en el caso de no hacer mención expresa.

3. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.

De manera esquemática, las fases y plazos máximos para llevar a cabo el procedimiento de actuación son las siguientes:

A. Determinación de la Comisión Instructora para los casos de acoso.

Se constituye una Comisión Instructora y de seguimiento para casos de acoso laboral que está formada por tres personas:

- **Responsable de RRHH.**
- **Coordinador Jurídico.**
- **Miembro del departamento de Cumplimiento Normativo.**

En caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal, podrá actuar de suplente de cualquiera de las personas titulares:

- **Responsable de Cumplimiento Normativo.**
- **Responsable de Gerencia.**

Con el fin de garantizar al máximo la confidencialidad de este procedimiento, las personas que sean miembros de esta comisión serán fijas.

La comisión tendrá una duración de 4 años. Las personas indicadas que forman esta Comisión Instructora cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberán abstenerse de actuar. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona o personas de la comisión.

Esta comisión se reunirá en el plazo de tres (3) días laborables desde la fecha de recepción de una queja, denuncia o conocimiento de un comportamiento inadecuado, de conformidad con el procedimiento establecido en el presente protocolo para su presentación.

En el seno de la comisión se investigará, inmediata y minuciosamente, cualquier denuncia, comunicación queja o informe sobre un comportamiento susceptible de ser considerado acoso laboral.

Las quejas, denuncias e investigaciones se tratarán de manera absolutamente confidencial, de forma coherente con la necesidad de investigar y adoptar medidas correctivas, teniendo en cuenta que puede afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

B. El inicio del procedimiento: la queja o denuncia.

En VOX, el responsable de Recursos Humanos, y en su defecto, el responsable del área de Cumplimiento Normativo (ambos miembros de la Comisión Instructora) es la persona encargada de gestionar y tramitar cualquier queja o denuncia que, conforme a este protocolo, pueda interponerse por las personas que prestan servicios en esta organización.

Las personas que forman parte de VOX, deben saber que, salvo dolo o mala fe, no serán sancionadas por activar el protocolo. En caso de hacerlo, al interponer cualquier reclamación esta tendrá presunción de veracidad y será gestionada por la persona a la que se acaba de hacer referencia.

Las denuncias serán secretas, pero no podrán ser anónimas. VOX garantizará la confidencialidad de las partes afectadas.

A fin de garantizar la confidencialidad de cualquier queja, denuncia o comunicación de situación de acoso, VOX habilita la siguiente cuenta de correo electrónico comision.instructora@voxespana.es, a la que solo tendrán acceso la persona encargada de tramitar la queja y las personas que integran la Comisión Instructora, y cuyo objeto es única y exclusivamente la presentación de este tipo de denuncias o quejas. En este sentido, también se podrán recibir quejas a través del canal ético o de denuncias de Vox, accesible a través de la página web; www.voxespana.es.

Recibida una denuncia, la persona encargada de tramitar la denuncia o reclamación la pondrá inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa y de las demás personas que integran la comisión instructora.

C. La fase preliminar o procedimiento informal.

Esta fase es potestativa para las partes y dependerá de la voluntad que exprese al respecto la víctima. El objetivo de esta fase preliminar es resolver la situación de acoso de forma urgente y eficaz para interrumpir situaciones de acoso y alcanzar una solución aceptada por las partes.

Recibida la denuncia o reclamación, la comisión instructora entrevistará a la persona afectada, pudiendo también entrevistar a la presunta persona agresora.

La Fase preliminar tendrá una duración de siete días laborables a contar desde la recepción de la denuncia o reclamación por parte de la comisión instructora. En ese plazo, la comisión instructora dará por finalizado esta fase preliminar, valorando la consistencia de la denuncia, y, en su caso, proponiendo las actuaciones que estime convenientes, incluida la apertura del expediente informativo. Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo la dignidad y la intimidad de las personas afectadas. El expediente será confidencial y sólo podrá tener acceso a él la citada Comisión.

Por otro lado, la comisión instructora, si las partes lo manifiestan expresamente, podrá obviar esta fase preliminar y pasar directamente a la tramitación del expediente informativo, lo que comunicará a las partes. Así mismo, se pasará a tramitar el expediente informativo si la persona denunciante no queda satisfecha con la solución propuesta por la comisión instructora en la fase de procedimiento informal.

En el caso de no pasar a la tramitación del expediente informativo, se levantará acta de la solución adoptada en esta fase preliminar y se informará a la dirección de VOX.

D. El expediente informativo.

En el caso de no activarse la fase preliminar o cuando el procedimiento no pueda resolverse no obstante haberse activado, se dará paso al expediente informativo.

La comisión instructora realizará una investigación (que deberá ser rápida, confidencial y basada en los principios de contradicción y oralidad), en la que se resolverá a propósito de la concurrencia o no del acoso o conducta denunciada tras oír a las personas afectadas y testigos que se propongan, celebrar reuniones o requerir cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada.

Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible.

Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la comisión instructora, la dirección de VOX, adoptará las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas. Al margen de otras medidas cautelares, la dirección de VOX, separará a la presunta persona acosadora de la víctima.

En el desarrollo del procedimiento se dará primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada. En cumplimiento del principio de contradicción siempre se dará audiencia a la parte denunciada.

La comisión de instrucción podrá, si lo estima pertinente, solicitar asesoramiento externo en materia de violencia sexual, integridad moral, acoso, igualdad y no discriminación durante la instrucción del procedimiento. Esta persona experta externa está obligada a garantizar la máxima confidencialidad respecto todo aquello de lo que pudiera tener conocimiento.

Finalizada la investigación, la comisión levantará un acta en la que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su

opinión, hay indicios o no de acoso. Este acta será confidencial y recogerá también si los testimonios y pruebas han sido grabados. Si así lo fueran, las grabaciones serán igualmente confidenciales y no se entregarán a las partes salvo circunstancias excepcionales a apreciar por la comisión. En este caso, se apercibirá a la parte que las recibe de que podría ser sancionada con una falta muy grave en caso de vulnerar la confidencialidad de las mismas.

Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en cualquiera de sus manifestaciones, o de cualquier otro comportamiento no constitutivo de delito, pero contrario a la libertad sexual y la integridad moral, en las conclusiones del acta, la comisión instructora instará a la empresa a adoptar las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.

Si de la prueba practicada no se apreciaren indicios de acoso, la comisión hará constar en el acta que, de la prueba expresamente practicada, no cabe apreciar la concurrencia de estas conductas.

Si, aun no existiendo acoso, en cualquiera de estas manifestaciones, ni actuación contraria a la libertad sexual y la integridad moral se detecta alguna actuación inadecuada o comportamiento susceptible de ser sancionado, la comisión instructora instará igualmente a la dirección de VOX a adoptar medidas que al respecto se consideren pertinentes.

En el seno de la comisión instructora las decisiones se tomarán de forma consensuada, siempre que fuera posible y, en su defecto, por mayoría.

El procedimiento será ágil, eficaz, y se protegerá, en todo caso, la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad.

Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de actuar con estricta confidencialidad y de guardar sigilo y secreto profesional al respecto de toda la información a la que tengan acceso.

Esta fase de desarrollo formal deberá realizarse en un plazo no superior a diez días laborables. De concurrir razones que exijan, por su complejidad, mayor plazo, la comisión instructora podrá acordar la ampliación de este plazo sin superar en ningún caso 5 días laborables más.

En este sentido, la Comisión de Instrucción podrá acordar la ampliación del plazo cuando considere que concurren las circunstancias necesarias para ello.

E. La resolución del expediente de acoso.

La dirección de VOX una vez recibidas las conclusiones de la comisión instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de tres 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 acceso.

Así mismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales, que corresponde a la persona o entidad que se designe por el responsable de Recursos Humanos. En estas comunicaciones, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

En función de esos resultados anteriores, la dirección de VOX procederá a:

- a. Archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.

b. Adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la comisión instructora del procedimiento. A modo ejemplificativo pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar la empresa en este sentido, las siguientes:

- Separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la víctima de acoso a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.
- Sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación a la empresa o, en su caso, en el artículo 54 E.T.

Entre las **sanciones** para aplicar a la persona agresora se tendrán en cuenta las siguientes;

- 1) Traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación.
- 2) Amonestación.
- 3) La suspensión de empleo y sueldo.
- 4) La limitación temporal para ascender.
- 5) El despido disciplinario.

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la dirección de VOX mantendrá un deber activo de vigilancia respecto a esa persona trabajadora cuando se reincorpore, o en su nuevo puesto de trabajo en caso de un cambio de ubicación.

La dirección de VOX adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar reiteraciones en el comportamiento o conducta de la persona agresora, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes:

- Evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa con inclusión de la violencia sexual como un riesgo laboral más.
- Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Apoyo psicológico y social a la víctima.
- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.
- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente a las violencias sexuales, acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.

F. Seguimiento.

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la comisión instructora tendrá la obligación de realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas.

Del resultado de este seguimiento se levantará la oportuna acta que recogerá las 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. El acta se remitirá a la dirección de la empresa.

El acta se remitirá a la dirección de la empresa, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, que estará formada por las mismas personas que constituyen la Comisión de Instrucción, con el fin de ser cautelosos en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

4. Duración, obligatoriedad de cumplimiento y entrada en vigor.

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento.

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.