

**Procedimiento de Prevención y Tratamiento de situaciones de Acoso sexual y/o Acoso por razón de sexo en el trabajo en el GRUPO COMPASS**

La Dirección de GRUPO COMPASS y los sindicatos con representación en la Comisión de Igualdad o de Seguimiento, reconociéndose recíprocamente con legitimidad y capacidad suficiente para ello:

**ACUERDAN**

Establecer el presente PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL y ACOSO POR RAZON DE SEXO EN EL TRABAJO para todos los centros de la empresa conforme a las siguientes disposiciones.

**INTRODUCCION**

Este protocolo desarrolla el Artículo 48. de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de mujeres y hombres (L.O. 3/2007):

Artículo 48. Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2. La representación legal de los trabajadores (en adelante RLT) deberá contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

**DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.**

Todos los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a un entorno laboral libre de conductas y comportamientos hostiles o intimidatorios hacia su persona, a un entorno laboral que tiene que garantizar su dignidad así como su integridad física y moral.

- Toda persona tiene derecho a un trato cortés, respetuoso y digno.
- Toda persona que considere que ha sido objeto de acoso tiene derecho a solicitar la aplicación del presente protocolo.
- Todas las personas de la empresa tienen derecho a ser asistidos/as por su RLT en la tramitación del presente procedimiento.

- La representación de la Dirección de la empresa y la RLT promoverán la concienciación, la información y la prevención del acoso sexual y por razón de sexo en el lugar de trabajo o en relación con el trabajo y la adopción de medidas apropiadas para proteger a las trabajadoras y trabajadores de tal conducta.

Todas las personas que componen la organización deben estar comprometidos con la protección de la dignidad de las personas, en aras a mantener y crear un ambiente laboral respetuoso, y a la prevención y solución de aquellos casos de acoso sexual y por razón de sexo que pudieran darse en la organización.

## DEFINICIONES

**Acoso sexual:** Según el Artículo 7.1 de la L.O. 3/ 2007, es 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.

A modo de ejemplo:

- Propositiones sexuales no aceptadas, peticiones de favores sexuales o cualquier otra conducta de naturaleza sexual que haga sentirse a la persona amenazada o comprometida.

**Acoso por razón de sexo:** Art. 7.2 de la L.O 3/2007, es 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.

Art. 7.3 Se consideran en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Art. 7.4 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 considera también acto de discriminación por razón de sexo.

El carácter laboral se presume al producirse en el ámbito de la organización de la empresa, así como cuando la conducta se pone en relación con las condiciones de empleo, formación o promoción en el trabajo.

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 considerara también acto de discriminación por razón de sexo

## PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

El Procedimiento fijado en el presente protocolo de actuación se desarrollará bajo los principios de inmediatez y confidencialidad, garantizando y protegiendo la intimidad y la dignidad de las personas objeto de acoso.

Asimismo, se garantizarán y respetarán los derechos de las personas implicadas en el Procedimiento.

La persona afectada podrá comunicar esa situación, de la manera que crea conveniente, a la Dirección de la empresa, siguiendo, en la medida de lo posible, la línea jerárquica de comunicación, excepto en aquellos casos en los que pueda pensar que alguien en la línea jerárquica esté implicado, informando entonces, a la jefatura inmediata superior libre de sospechas. En cualquier caso, podrá dirigirse la persona responsable de RH de su delegación o a la Dirección de la empresa y, si lo desea, podrá comunicar los hechos a la RLT.

El Grupo Compass, pone a disposición de toda la plantilla, un sistema de comunicación de hechos denunciados de manera totalmente confidencial y ajeno a la Dirección de la misma, llamado Speak up. La recepción de esta denuncia se hace a través de una consultoría externa en UK, a través de esta línea cualquier persona podrá denunciar de manera anónima los hechos que crea conveniente. La consultoría externa trasladará la denuncia a la Dirección de RH con las limitaciones y garantías de confidencialidad que la persona afectada desee. Esta vía es comunicada a toda la plantilla en el manual de bienvenida y a través de diferentes carteles en los centros de trabajo.

### 1. Comisión Instructora de Situaciones de Acoso

Se crea la Comisión Instructora de Situaciones de Acoso, como órgano encargado de tramitar el procedimiento. Cada una de las partes podrá nombrar a una persona representante en la comisión. Para mantener una misma unidad de criterio, ambas partes se comprometen, una vez constituida la comisión, a garantizar en la medida de lo posible que sus representantes tengan carácter estable. Por la RLT la representación puede estar delegada en representantes unitarios o sindicales, inclusive ajenos a la empresa.

La representación sindical en la Comisión Instructora será de carácter rotativo entre los sindicatos representados en la empresa por cada caso de acoso denunciado. No obstante, la persona denunciante podrá cambiar el sindicato que esté en la Comisión Instructora para la tramitación de su expediente. En este caso, si la elección del sindicato no corresponde con el sindicato al que le toca por turno en la Comisión Instructora, se saltará dicho sistema de rotación en este expediente.

La Comisión contará con las siguientes figuras entre sus componentes

**Instructor/a:** Persona técnica encargada de dirigir todas las actuaciones para resolver el Expediente (citaciones, levantamiento de acta, custodia de documentación, etc.) y encargada de redactar el Informe de Conclusiones. **Será elegida por la empresa.**

**Asesor/a:** Persona técnica encargada del asesoramiento de la Comisión. Será necesario tener formación en igualdad o experiencia similar en temas de género. **Será elegida por la parte sindical.**

Los gastos de manutención y desplazamiento ocasionados por la persona asesora de la Comisión serán por cuenta de la empresa, siempre y cuando, por motivos de la instrucción del expediente, fuera necesario desplazarse fuera de Madrid.

#### Procedimiento de actuación.

La Comisión Instructora de Situaciones de Acoso se ajustará a un procedimiento de

actuación que se registrará por los siguientes criterios:

1. Los principios básicos serán los de confidencialidad, rapidez, contradicción e igualdad, teniendo un plazo de resolución del expediente de diez días máximo desde la solicitud de intervención.

2. El proceso se iniciará por solicitud de intervención de la presunta víctima de acoso a través de la dirección de la empresa o de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras. Una vez recibida, cada parte (RLT o Dirección de la Empresa) informará a la otra de dicha solicitud.

Dicha solicitud deberá realizarse por escrito dirigido a la "Comisión Instructora de Situaciones Acoso en el cual se inste la intervención de la misma y en el cual se incluya el relato detallado y pormenorizado de los hechos y de las distintas persona/s implicadas en calidad de víctimas, testigos, y autor/es de las conductas indeseadas. (Se adjunta modelo de Denuncia).

3. Recibida la comunicación señalada en el párrafo anterior, se constituirá la Comisión Instructora, en cuya primera reunión, la presunta víctima podrá manifestar su renuncia a la presencia de la persona asesora de la RLT en la Comisión. Una vez conformada y designadas la persona instructora y la asesora se abrirá el correspondiente "Expediente de Investigación por presunto acoso".

El "**Expediente de Investigación por presunto acoso**" estará formado por el conjunto de documentos que acreditan las actuaciones practicadas por la Comisión Instructora, tales como pruebas, declaraciones testificales, relación cronológica de hechos, y cuantas se consideren oportunas para la aclaración de los mismos. Todo ello se documentará por escrito levantándose las correspondientes actas.

4. Una vez constituida, la Comisión Instructora iniciará la apertura de expediente informativo encaminado a averiguar y constatar los hechos denunciados, dándose audiencia a todas las personas intervinientes, testigos y aquellas que considere la Comisión deban personarse, incluida la RLT del centro, practicando cuantas diligencias sean necesarias para el esclarecimiento y verificación de los hechos denunciados.

En cualquier caso, los trabajadores/as podrán ser asistidos/as en sus intervenciones ante la Comisión Instructora, por una persona de la RLT de su elección, pertenecientes a su mismo centro de trabajo.

Iniciado el procedimiento o durante la tramitación del mismo, la Comisión Instructora, a propia iniciativa o a solicitud de parte propondrá a la Dirección de RRHH el cambio de puesto o la adopción de otras medidas que considere pertinentes para garantizar los derechos, tanto de la persona solicitante como de la denunciada, así como para garantizar la confidencialidad de la investigación y de cuanta información se contenga en el Expediente.

5. Este proceso finalizará con la elaboración, por parte de la Comisión Instructora, de un informe de conclusiones, que incluirá alegaciones particulares si no ha podido llegarse a decisión unánime.

La resolución de la Comisión deberá ser motivada, y en ella informará de los hechos como "constitutivos de acoso" o "no constitutivos de acoso", y, en consecuencia, expresamente declarará a la persona denunciada "autor de conducta constitutiva de acoso", o "no autor de conducta constitutiva de acoso".

Dicha resolución se remitirá a la Dirección de RRHH para que por esta se tome de la decisión final:

- Cuando se constate la existencia de acoso, la Dirección de RRHH adoptará cuantas medidas correctoras estime oportunas, incluyéndose en su caso la movilidad funcional, así como la imposición de sanciones disciplinarias.
- Cuando no se constate la existencia de situaciones de acoso, o no sea posible su verificación, se archivará el expediente dando por finalizado el proceso. No obstante el archivo, en función de las comprobaciones realizadas en el expediente, la Dirección de RR.HH podrá o no determinar la conveniencia y viabilidad de efectuar un cambio de puesto de la persona solicitante o cualquier otra medida que resultara procedente en función de los hechos comprobados y evaluados por la Comisión Instructora.

6. La decisión final se pondrá en conocimiento de la persona solicitante, de la denunciada y de la Comisión Instructora en el plazo de 24 horas. Se informará a su vez del resultado de la investigación, así como de la decisión final, a la RLT del centro de trabajo de las personas afectadas y a la Comisión de Igualdad o Seguimiento del Plan de Igualdad.

7. La Empresa asegurará que los trabajadores y trabajadoras que consideren que han sido objeto de acoso, quienes planteen una queja en materia de acoso o quienes presten asistencia en cualquier proceso, por ejemplo facilitando información o interviniendo en calidad de testigo, no serán objeto de intimidación, persecución o represalias. Cualquier acción en este sentido se considerará susceptible de sanción disciplinaria.

8. El Director de Recurso Humanos y la Comisión Instructora deberán supervisar la situación posterior para asegurarse que el acoso ha cesado.

## 2. **Ámbito de aplicación.**

El procedimiento fijado en el presente protocolo de actuación, será de aplicación para la prevención y tratamiento de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo que pudiera existir en cualquiera de las empresas presentes o que pudieran incorporarse en el futuro al Grupo Compass.

## 4. **Difusión del Procedimiento.**

Se dará publicidad de este Protocolo mediante su publicación en el tablón de anuncios de todos los centros de trabajo y se enviará copia a Delegados/as de Prevención, a Delegados/as de Personal.

La empresa se compromete al desarrollo de acciones específicas para la sensibilización del conjunto de su plantilla, aplicando estrategias de formación, seguimiento y evaluación con objeto, no solo de prevenir el acoso, sino también de influir sobre las actitudes y comportamientos de las personas que integran la empresa de conformidad con el espíritu y la intención del presente protocolo.

*Abraham Torres*  
*CSO*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

## 5. Protección de las víctimas

En el caso de que se determine la existencia de acoso y la sanción impuesta no determine el despido de la persona acosadora, la Dirección de Personal valorará adoptar medidas para que no conviva con la víctima del acoso en el mismo entorno laboral, medidas sobre las que tendrá preferencia la persona que ha sido agredida, y que nunca podrá suponer una mejora de las condiciones laborales de la persona agresora.

## DISPOSICIONES VARIAS:

1. Este protocolo pasará a formar parte del Plan de Igualdad.
2. El presente Protocolo es un documento vivo que debe admitir su adaptación o variación en función de la evolución de las circunstancias en el futuro.

Al menos una vez al año, la Comisión de Igualdad o de Seguimiento evaluará la aplicación del presente procedimiento, pudiendo las partes hacer las propuestas de modificación y adaptación que consideren oportunas para mejorar la consecución de los objetivos del mismo. Para ello, se contará con un resumen estadístico de intervenciones realizadas, incluyendo información sobre número de casos, tipo y resolución y con una valoración de su funcionamiento efectuada por las partes.

3. Este Protocolo es un instrumento interno para resolver aquellas situaciones que pudieran producirse en el seno de la Empresa, dentro de un marco de confidencialidad y respeto a la dignidad de las Personas, pero no es limitativo de la libertad de ejercicio del derecho de acceso a cualquier procedimiento legalmente establecido u organismo competente.
4. Tanto el área de RR.HH. como la RLT deberán proporcionar información y asesoramiento a cuantos empleados o empleadas requieran sobre el tema objeto de este protocolo, así como de las posibles maneras de resolver las reclamaciones en materia de acoso sexual.