

## PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

### ÍNDICE

<b>1.</b>	<b>OBJETO Y ALCANCE</b> .....	<b>2</b>
<b>2.</b>	<b>HISTORIAL Y CONTROL DE CAMBIOS</b> .....	<b>3</b>
<b>3.</b>	<b>DEFINICIONES Y ACRÓNIMOS</b> .....	<b>3</b>
<b>4.</b>	<b>DESARROLLO</b> .....	<b>5</b>
4.1	PRINCIPIOS .....	5
4.2	COMPROMISO DE REBI .....	5
4.3	PARTES INVOLUCRADAS EN LA DEFINICIÓN DE ESTA INSTRUCCIÓN .....	6
4.4	GARANTÍAS DEL PROCESO .....	6
4.5	GESTIÓN DEL A COMUNICACIÓN / DENUNCIA .....	6
4.5.1	Flujo De gestión de comunicaciones y denuncias .....	10
4.6	MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO .....	11
<b>5.</b>	<b>FORMULARIOS</b> .....	<b>11</b>
<b>6.</b>	<b>ANEXOS</b> .....	<b>11</b>
6.1	MODELO DE COMUNICACIÓN / DENUNCIA .....	11
6.2	CONSIDERACIONES EN FASE DE ANÁLISIS.....	12

Elaborado y aprobado por:		Revisado
M.º Jesús Bernardino, Responsable de RRHH	Juan Carlos Barrero, Colaborador Secretaría Construcción y Minería de UGT FICA	
Ana Crespo, Directora de Organización	Amor Pérez, Representante CCOO	Idaira Martinez, Responsable SG

## 1. OBJETO Y ALCANCE

Esta instrucción se basa en dos principios fundamentales de actuación en REBI:

- Apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos, en el ámbito de influencia de REBI.
- Asegurar que no somos cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos

El objeto de esta instrucción es definir las actuaciones para prevenir, identificar, analizar, evaluar y erradicar las posibles situaciones de conflicto, acoso o discriminación (incluyendo también acoso psicológico y sexual o por razón de sexo), así como establecer las pautas a seguir con el fin de solventar estas situaciones y minimizar las consecuencias, garantizando en todo momento los derechos de todas las personas implicadas. Y con esto:

- Fomentar una cultura preventiva del acoso sexual y/o por razón de sexo en todos los ámbitos de **REBI**
- Manifiestar la tolerancia cero de **REBI** frente a situaciones de acoso sexual y por razón de sexo
- Identificar conductas constitutivas de acoso (acoso sexual / por razón de sexo)
- Implantar un procedimiento que permita a las víctimas de acoso denunciar la situación

En esta instrucción se consideran: la prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo y la reacción empresarial frente a denuncias por este tipo de situaciones, por lo que se establecen las siguientes actuaciones:

- Establecer acciones orientadas a prevenir y evitar estas situaciones.
- Establecer un proceso interno de actuación para los casos en los que, aun tratando de prevenir dichas situaciones, se produce una denuncia o queja interna, por parte de alguna persona trabajadora.
- Medidas reactivas y en su caso, el régimen disciplinario

La regulación y procedimientos establecidos en esta instrucción no impiden que, en cada momento, se puedan promover y tramitar cualquier otra acción o denuncia para exigir las responsabilidades administrativas, sociales, civiles o penales que en su caso correspondan, por parte de cualquiera de las personas implicadas.

Este procedimiento afecta a todas las personas vinculadas a **REBI** por la prestación de servicios profesionales, ya sea una relación laboral por cuenta ajena (cualquiera que sea su modalidad, jornada o duración), un contrato de puesta a disposición suscrito con una Empresa de Empleo Temporal o una relación de carácter especial, una persona autónoma o la participación por prácticas curriculares o como becario/a.

Esta instrucción se aplicará en los casos de acoso sexual y/o por razón de sexo que se produzcan durante el trabajo, en relación del trabajo o como resultado del mismo:

- En el lugar de trabajo, inclusive espacios públicos o privados cuando son un lugar de trabajo
- En los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utilizar instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios
- En los 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 la comunicación (acoso virtual o ciberacoso)
- En los alojamientos proporcionados por la persona empleadora
- En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo

El personal de cualquier empresa auxiliar que opere en el centro o centros de trabajo de **REBI** deberá respetar igualmente las normas de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo aquí establecidas. La Dirección de **REBI** comunicará a las empresas auxiliares la existencia de esta instrucción y en su instrucción de coordinación de prevención de riesgos con las mismas incluirá esta materia.

Cuando la presunta persona agresora quedara fuera del poder de dirección de la empresa y, por lo tanto, **REBI** no pueda aplicar esta instrucción en su totalidad, se dirigirá a la empresa/entidad/organización competente al objeto de que adopte las medidas oportunas.

Esta instrucción entra en vigor a su fecha de publicación y será revisada en los siguientes supuestos:

- En cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de reorientar el cumplimiento de sus objetivos
- Cuando se detecte la falta de adecuación a los requisitos legales o reglamentarios
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico o cualquier modificación sustancial de la plantilla, métodos u organización del trabajo
- Cuando una resolución judicial condene a **REBI** por discriminación por razón de sexo o sexual
- Cada año en la Revisión anual por Dirección de acuerdo con IT-SG-04 Revisión del sistema de gestión

Será la Comisión de Seguimiento y Evaluación del plan de igualdad la que asumirá las funciones de seguimiento y evaluación de los procesos incluidos en esta instrucción. Entre las funciones y responsabilidades de esta comisión:

- Se reunirá anualmente para revisar las denuncias de acoso, y elaborará un informe conjunto de sus actuaciones, que será entregado a la dirección de REBI, y del que se dará publicidad a la totalidad de la plantilla. El citado informe debe respetar el derecho a la intimidad y confidencialidad de las personas implicadas.
- Elaborará un informe anual para asegurar la eficacia y confidencialidad del protocolo y adaptarlo si se considera necesario.

## 2. HISTORIAL Y CONTROL DE CAMBIOS

EDICIÓN	FECHA	OBJETO / CAMBIOS
00	17-DIC-2024	Edición original

## 3. DEFINICIONES Y ACRÓNIMOS

TÉRMINO	DEFINICIÓN
<b>ACOSO DISCRIMINATORIO</b>	Toda conducta no deseada, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, vinculada a cualquier circunstancia personal (origen étnico o racial, orientación sexual...) que tiene como propósito o efecto vulnerar la dignidad de la persona y crearle un entorno discriminatorio, hostil, humillante o degradante.
<b>ACOSO SEXUAL</b>	El art. 7.1 de la Ley 3/2007 dispone que “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”.  Es acoso sexual toda conducta consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos, desarrollados en el ámbito laboral, que se dirija a una persona con intención de conseguir una respuesta de naturaleza sexual no aceptada libremente.
<b>ACOSO POR RAZÓN DE SEXO</b>	...“constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”, según el art. 7.2 de la Ley 3/2007. Por ejemplo: cualquier conducta censuradora motivada por el ejercicio de una persona de derechos derivados de su condición sexual.
<b>AFECTADO/A/S</b>	Persona o grupo de personas que se sienten afectadas por una situación determinada en su entorno de trabajo y que puede enmarcarse en el concepto de conflicto o acoso laboral.

TÉRMINO	DEFINICIÓN
<b>CIBERACOSO</b>	El hostigamiento y ataque en cualquiera de las formas de acoso a través de las tecnologías de la comunicación. Este ciberacoso hace referencia a la forma de ejercerlo, no al tipo de acoso, configurando una forma de acoso, no un tipo específico de conducta acosadora.
<b>PRESUNTO/A CAUSANTE(S)</b>	Persona, grupo de personas, procedimiento o recurso que, a criterio del/ los afectados/as, originan la situación de conflicto en su entorno de trabajo.
<b>CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO</b>	<p>Serán conductas constitutivas de acoso por razón de sexo, entre otras:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Aquellas que supongan un trato desfavorable hacia la persona, relacionado con el embarazo o con el cuidado del menor.</li> <li>– Las medidas organizacionales ejecutadas en función del sexo, o cualquier otra circunstancia enumerada en el apartado anterior, de una persona, con fines degradantes (exclusión, aislamiento, evaluación no equitativa del desempleo, asignación de tareas degradantes, sin sentido o por debajo de su capacidad profesional, etc).</li> <li>– Comportamientos, conductas o prácticas que se tomen en función del sexo de una persona de forma explícita o implícita y que tengan efecto sobre el empleo o las condiciones de trabajo.</li> <li>– Ridiculizar a personas porque las tareas que asumen no se ajustan a su rol o estereotipo por razón de sexo impuesto cultural o socialmente.</li> <li>– Chistes, burlas que ridiculicen el sexo, el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación u expresión sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.</li> <li>– Menospreciar el trabajo y la capacidad intelectual de las personas por las circunstancias recogidas en el apartado anterior.</li> </ul> <p>En ningún caso estos ejemplos de conductas pretenden ser una enumeración detallada de todas las que sean susceptibles de ser consideradas situación de acoso por razón de sexo, en cada caso concreto se deberán evaluar el impacto de las mismas.</p>
<b>TIPOS DE CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL</b>	<p><b>Conductas de carácter ambiental:</b> que crean un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante, no siendo necesario que exista una conexión directa entre la acción y las condiciones de trabajo. Entre ellas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Conductas físicas de naturaleza sexual que pueden ir desde tocamientos innecesarios hasta un acercamiento físico excesivo o innecesario. Agresiones físicas.</li> <li>– Conducta verbal de naturaleza sexual como insinuaciones sexuales molestas, proposiciones, flirteos ofensivos, comentarios e insinuaciones obscenas, llamadas telefónicas indeseadas; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual; agresiones verbales deliberadas.</li> <li>– Conducta no verbal de naturaleza sexual, como exhibir fotos de contenido sexual o pornográfico o materiales escritos de tipo sexual o miradas con gestos impúdicos. Cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo y de contenido sexual.</li> </ul> <p><b>Conductas de intercambio:</b> pueden ser tanto proposiciones o conductas realizadas por una persona de rango jerárquico superior o persona de la que pueda depender la estabilidad del empleo o la mejora de las condiciones de trabajo, como las que provengan de compañeros/as o cualquier otra persona relacionada con la víctima por causa de trabajo, que implique contacto físico, invitaciones persistentes, peticiones de favores sexuales, etc.</p>

## **4. DESARROLLO**

### **4.1 PRINCIPIOS**

La Constitución Española declara que la dignidad de la persona constituye uno de los fundamentos del orden político y de la paz social, reconociendo el derecho de toda persona a la no discriminación, a la igualdad de trato, al libre desarrollo de su personalidad y a su integridad física y moral.

El Estatuto de los Trabajadores, de forma específica, contempla el derecho de los trabajadores/as al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, incluida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo y al laboral.

Por su parte, los artículos 46.2 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, encomienda a las empresas “el deber de 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 han sido objeto del mismo”, garantizando de esta forma la dignidad, integridad e igualdad de trato de todas las personas trabajadoras. Asimismo, el RD 901/2020 de 13 de octubre por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el RD 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.

De acuerdo con estos principios, REBI y las Organizaciones Sindicales se comprometen a garantizar un entorno laboral donde se respete la dignidad de la persona y los derechos y valores a los que se ha hecho referencia y a adoptar una actitud proactiva en la prevención del acoso- sensibilización e información, y en la difusión de buenas prácticas e implantación de medidas para gestionar quejas y denuncias y resolver según proceda cada caso.

### **4.2 COMPROMISO DE REBI**

Con esta instrucción, REBI

- manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral, especialmente en los casos de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, incluido el producido en el ámbito digital, así como situaciones de menoscabo de integridad moral, discriminación o conflictos.
- quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente a estas conductas 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 u otras.
- asume el compromiso de dar a conocer la existencia de la presente instrucción, y por ello la incluye y enmarca dentro del Sistema de Gestión de REBI, para garantizar su actualización, revisión, distribución e información. Reforzando esto la indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto tanto a su personal como a las empresas a las que desplace su propio personal.

REBI al comprometerse con las medidas que conforman esta instrucción, manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención de las referidas conductas- 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 denuncias o reclamaciones que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.

### 4.3 PARTES INVOLUCRADAS EN LA DEFINICIÓN DE ESTA INSTRUCCIÓN

La elaboración y consenso de esta instrucción ha sido responsabilidad de la Comisión de Negociación del 1er Plan de Igualdad de Oportunidades de REBI, constituida el día 12 de septiembre de 2024: Responsable de RRHH, Directora de Organización y Procesos, representantes de los Sindicatos mayoritarios actuando en representación de la plantilla de REBI al carecer la empresa de representación legal de los trabajadores:

- Colaborador Secretaría Construcción y Minería de UGT FICA, con el apoyo de una agente de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres UGT-Soria.
- Representante CCOO, con el apoyo de una agente de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de CC.OO. Soria

Para que conste, se han incluido sus firmas en la portada de este documento.

### 4.4 GARANTÍAS DEL PROCESO

- **Diligencia y celeridad:** la investigación y la resolución sobre la comunicación presentada deben ser realizadas con las garantías debidas, profesionalidad, diligencia y sin demoras injustificadas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menos tiempo posible.
- **Imparcialidad:** el proceso debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todas las personas que intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe para el esclarecimiento de los hechos denunciados.
- Protección de la **intimidad, confidencialidad y dignidad** de las personas implicadas.
- Protección de la persona presuntamente afectada/acosada en cuanto a su **seguridad y salud**.
- Garantía de **preservación de la identidad** de la persona denunciante y denunciada.
- Investigación **profesional y exhaustiva** de los hechos denunciados.
- Adopción de las medidas de todo orden, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la/s persona/s cuyas conductas de acoso resulten acreditadas.
- Las personas implicadas podrán estar acompañadas en todas las fases del procedimiento por una persona asesora.
- El acoso en cualquiera de sus modalidades tendrá el tratamiento establecido en el régimen disciplinario de aplicación para las faltas graves y muy graves.
- En los casos de acoso por razón de sexo operará la inversión de la carga de la prueba, siempre y cuando haya indicios suficientes. Es la parte demandada, por tanto, quien debe probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad.

### 4.5 GESTIÓN DEL A COMUNICACIÓN / DENUNCIA

#### COMUNICACIÓN DE LA SITUACIÓN

La persona afectada o la persona que tenga conocimiento del posible acoso (así como por cualquier persona que forme parte de la Representación legal de los trabajadores), podrán comunicarlo mediante las siguientes vías:

- departamento de Recursos Humanos,
- representación sindical,
- cualquier integrante de la Comisión de Igualdad,
- mediante el canal público de comunicación y denuncias habilitado en REBI:

<https://whistleblowersoftware.com/secure/canaldecomunicacion-rebi>

Se ha habilitado, además de los citados “*ante departamento de Recursos Humanos, ante la representación sindical, ante cualquier integrante de la Comisión de Igualdad*” un canal público de comunicación y denuncias que garantiza, tanto el acceso, como el anonimato

	<p><u>(por escrito u oral), como el seguimiento de los casos para la persona que comunica o denuncia. Asegurando también a nivel interno la gestión y comunicación.</u></p> <p>La Comisión de Cumplimiento es el órgano gestor del canal de comunicación. Sea cual sea la forma de presentación, siempre se canalizará hacia canal público de comunicación /denuncias, para garantizar su adecuado registro, gestión y convocatoria de la comisión de instructora (una vez admitida a trámite). Por lo tanto, en caso de que se haya recibido por otra vía, la persona receptora (Comité de Cumplimiento) lo registrará con todos los datos posibles recibidos indicando la forma de recepción en el canal de comunicación y denuncias.</p> <p><b>Quejas/ comunicaciones /denuncias falsas o infundadas:</b> Tanto en el caso de que las quejas o comunicaciones se demuestren como no honestas, dolosas o con mala fe, como en el caso de que del informe emitido por el/los mediadores resulten que los datos aportados o los testimonios son falsos, REBI se reserva el derecho de iniciar las correspondientes acciones disciplinarias y legales.</p> <p>La persona que presenta denuncia recibirá un acuse de recibo en máximo <b>2 días laborables</b> desde la comunicación:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Si se recibió por medio del canal de comunicaciones y denuncias, se responderá por ese mismo canal que asegura en todo momento tanto el anonimato (en caso de que haya sido anónimo) como la trazabilidad y seguimiento por parte de la empresa o la persona comunicadora/denunciante</li> <li>– Si se comunicó por otras vías:             <ul style="list-style-type: none"> <li>o Anónimo: no hay posibilidad de respuesta</li> <li>o No es anónimo: después de haberlo registrado en el sistema y software del canal de comunicaciones, se realizará el envío del acuse de recibo correspondiente.</li> </ul> </li> </ul>
<p style="text-align: center;"><b>REQUISITOS DE LA COMUNICACIÓN</b></p>	<p>La denuncia deberá contener la máxima información posible que facilite la identificación de la situación y los afectados o implicados (ver sugerencia de contenido en el anexo 6.1 MODELO DE DENUNCIA INTERNA).</p> <p>En caso de que la comunicación se efectúe por medio del canal de comunicación y denuncias, el propio canal incluye los campos correspondientes (optativos de cara a garantizar anonimato) para realizar la comunicación.</p> <p>En cualquier caso, la omisión de alguno de los datos fijados en este apartado no impedirá la actuación de la comisión instructora siempre que del escrito remitido pueda deducirse la existencia de una posible situación de conflicto / acoso / discriminación, sin perjuicio de que en la investigación se subsanen todos los datos requeridos.</p>
<p style="text-align: center;"><b>ANÁLISIS DE LA COMUNICACIÓN RECIBIDA</b></p>	<p>El Comité de Cumplimiento recabará los datos necesarios para valorar la admisión y tramitación. Tras un primer análisis de datos conocidos sobre el caso en esta reunión decidirá:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– No admitir a trámite dicha comunicación, por resultar evidente que lo planteado no pertenece al ámbito de este protocolo.</li> <li>– Iniciar la tramitación, <u>ante la más mínima duda o indicio de acoso sexual o por razón de sexo.</u></li> </ul> <p>En cualquiera de los dos casos realizará comunicación a la persona que inicio el proceso de comunicación /denuncia, indicándole el inicio o no del trámite, en un máximo de <b>3 días laborables desde la recepción de la comunicación</b> .</p> <p>Si fuera necesario, se definirán medidas cautelares, desde el inicio y hasta el cierre del procedimiento, se podrá cautelarmente determinar la separación del afectado/a y del causante, así como otras medidas cautelares que se estimen oportunas. Estas medidas, en ningún caso podrán suponer para ninguno de los afectados o implicados un perjuicio o menoscabo en las condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas.</p>

CONVOCATORIA  
DE LA  
COMISIÓN  
INSTRUCTORA

El Comité de Cumplimiento ante el mínimo indicio de acoso sexual o por razón de sexo, comunicará esta circunstancia a la Comisión instructora, convocándola en un plazo no superior a **5 días laborales** desde la comunicación/ denuncia. No se facilitará por email u otros medios información relativa a la comunicación recibida.

La Comisión Instructora estará integrada de forma paritaria:

- por **REBI** (2 miembros del Comité de Cumplimiento, IT-LE-05 Comité de cumplimiento, garantizando la ausencia de conflicto de interés); y
- por parte de la representación sindical, las personas que forman parte de la comisión de seguimiento del plan de igualdad elegirán a quien les represente. Al no haber representación de los trabajadores, la Comisión de Igualdad define la participación de 2 personas, cada una de ellas representante de las organizaciones sindicales representadas.

Estas personas deberán reunir las debidas condiciones de aptitud, objetividad e imparcialidad que requiere el procedimiento. No podrán tener relación de dependencia directa o parentesco con cualquiera de las partes. Tampoco podrán ser instructoras de estos procedimientos quienes tengan el carácter de persona denunciada o denunciante.

ANÁLISIS DE LA  
SITUACIÓN

*Nota. El contenido mínimo de actas e informes será el siguiente: Origen de las actuaciones, Hechos Principales, Resumen de los argumentos, Conclusiones y Medidas*

**1ª Fase Procedimiento abreviado:**

- Su objetivo es resolver el problema de una forma ágil, en las ocasiones en que el hecho de manifestar a la persona denunciada las consecuencias ofensivas e intimidatorias que se generan de su comportamiento, sea suficiente para que se solucione el problema.
- Una vez iniciado el procedimiento o bien de oficio, o tras la oportuna denuncia, las personas instructoras se encargarán de entrevistarse, por separado, con la persona denunciante y denunciada o cualquier otra persona que estime necesaria.
- Para la valoración de la comunicación o denuncia, se tendrán en cuenta las consideraciones incluidas en 6.2 CONSIDERACIONES EN FASE DE ANÁLISIS
- A la vista del resultado de las reuniones mantenidas, la parte instructora elevará su dictamen a la Dirección de RRHH, a las partes afectadas y a la comisión de igualdad, lo que no podrá prolongarse en **más de 7 días laborales**.
- En el supuesto de que la situación no se pueda solucionar manifestando a la persona denunciada la necesidad de modificar su comportamiento o cuando la gravedad de los hechos así lo indique, se dará paso al procedimiento formal.

**2ª Fase Procedimiento formal:**

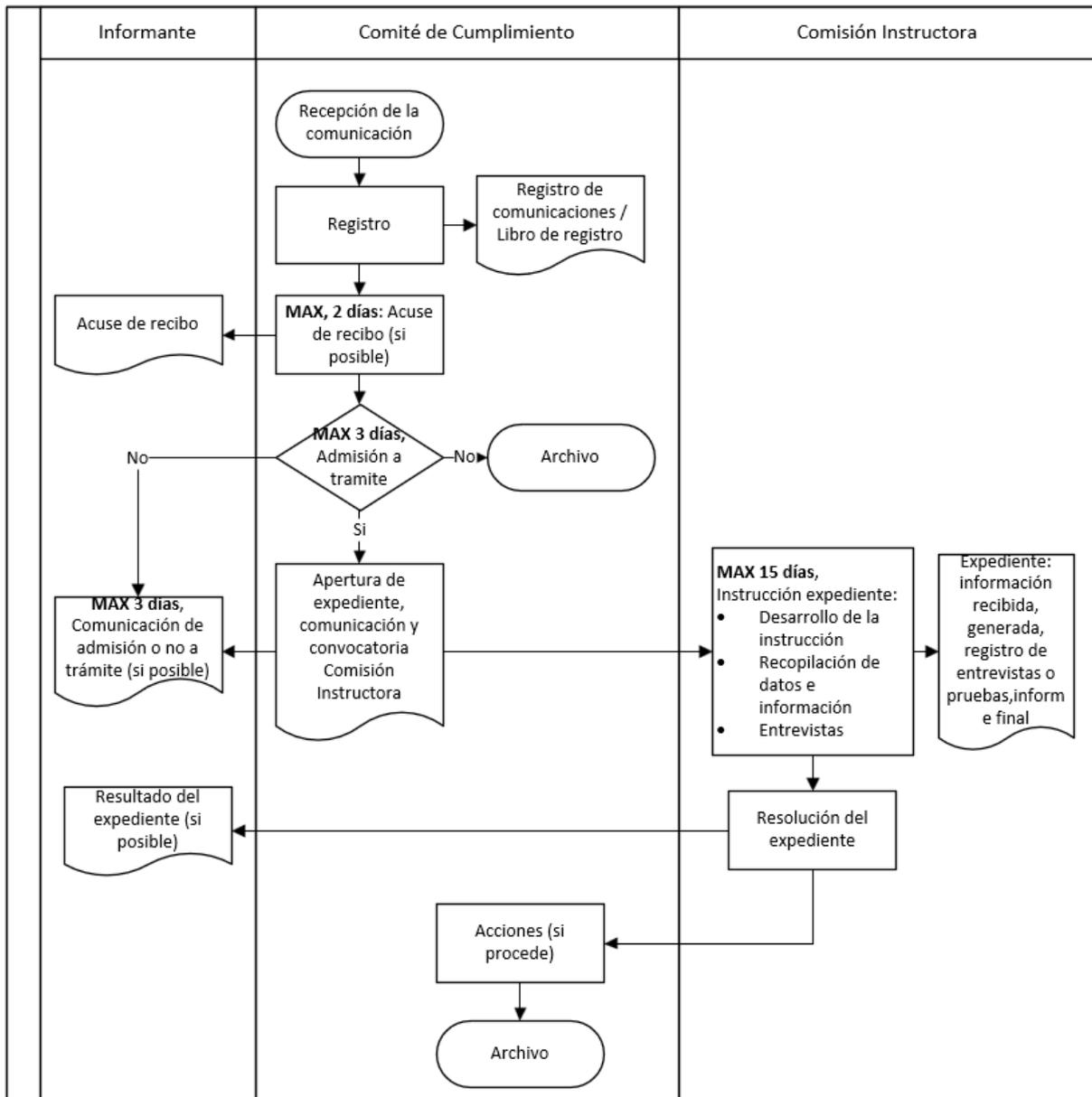
- Junto a las entrevistas a la persona afectada y a la persona denunciada, se practicarán cuantas pruebas de carácter documental, entrevistas u otras pruebas que se estimen necesarias, con el fin de conseguir la interrupción de la situación de acoso. En todo caso, operará la inversión de la carga de la prueba.
- Durante la tramitación del expediente, tan pronto como haya indicios de la existencia de acoso sexual y/o por razón de sexo, la Comisión Instructora podrá proponer a la Dirección de **REBI**, la medida de separación de las personas implicadas, sin menoscabo de sus condiciones laborales u otra medida cautelar, lo que se deberá efectuar de carácter inmediato.
- Prestará apoyo y ayuda a las personas presuntamente acosadas, incluida la recomendación de medidas cautelares, y realizará las gestiones y trámites oportunos para el esclarecimiento de los hechos, recabando cuanta información considere conveniente y realizando las entrevistas y demás actuaciones que estime

	<p>necesarias. Entre ellas recabar información cuantitativa y cualitativa de los indicadores del servicio de prevención.</p> <p><b>3º Fase Informe:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>– La instrucción concluirá con un informe, que será elevado a RRHH, Comisión de Igualdad y partes afectadas. El procedimiento no podrá extenderse <b>a más de 15 días laborables</b>. El informe debe incluir la siguiente información:<ul style="list-style-type: none"><li>○ Antecedentes del caso, que incluirán un resumen de los argumentos planteados por cada una de las partes implicadas.</li><li>○ Descripción de los principales hechos del caso.</li><li>○ Resumen de las diligencias practicadas.</li><li>○ Valoración final con las aportaciones particulares que pudiera haber y pruebas de medidas.</li><li>○ Determinación expresa de la existencia o no de acoso.</li><li>○ Firma de las personas de la Comisión Instructora.</li></ul></li></ul> <p>La comisión deberá intervenir cuando así le sea requerido por la autoridad laboral o la jurisdicción social o de otro orden, aunque no conste la existencia de denuncia previa.</p>
<p><b>CIERRE</b></p>	<ul style="list-style-type: none"><li>– Si no se sospecha que tras el análisis haya un caso, o no ha sido posible la verificación de los hechos, se archivará el expediente.</li><li>– Si se determina la existencia de acoso, se dará traslado del informe final acordado a la Dirección de <b>REBI</b>, para que adopte las medidas disciplinarias que correspondan, decisión que se tomará en el plazo <b>máximo de 10 días naturales</b>.</li><li>– Si la sanción impuesta no determina el despido de la persona que ha realizado el acto de acoso, se tomarán las medidas oportunas para que aquella y la víctima no convivan en el mismo entorno laboral, teniendo la persona agredida la opción de permanecer en su puesto o la posibilidad de solicitar un traslado; medidas que no podrán suponer ni una mejora ni un detrimento de sus condiciones laborales.</li><li>– Si con motivo de la investigación realizada, se constata la inexistencia del acoso, pero se pone de manifiesto que subyace un conflicto personal relevante generado por el trabajo, la comisión de investigación trasladará esta conclusión a su informe para que la dirección de <b>REBI</b> actúe en consecuencia.</li><li>– Si del documento se determina la existencia de acoso, se plantearán las medidas correctoras o preventivas oportunas para la resolución del problema y se procederá a valorar la posibilidad de realizar la evaluación de riesgos psicosociales y las actuaciones de vigilancia de la salud que correspondan. La planificación de estas medidas se llevará a cabo en un plazo no superior a 15 días.</li><li>– Si del resultado de la evaluación de riesgos psicosociales y de la vigilancia de la salud se desprende que existe un daño para la salud del trabajador será la Mutua la que dictamine la calificación de accidente de trabajo y se establecerán las medidas organizativas y de régimen interior que sean necesarias para el cese de la situación de acoso. Una vez adoptadas dichas medidas, se establece el plazo de un mes para su control y evaluación por parte del órgano instructor en cada caso.</li></ul>
<p><b>MEDIDAS POSTERIORES</b></p>	<p>Finalizado el procedimiento, la comisión podrá proponer las siguientes medidas:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>– Apoyo psicológico y social a la persona acosada.</li><li>– Modificación de aquellas condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona trabajadora acosada se estime beneficiosas para su recuperación.</li><li>– Adopción de medidas de vigilancia en protección de la persona trabajadora acosada.</li><li>– <b>REBI</b> tomará las medidas pertinentes para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.</li><li>– Se facilitará formación o reciclaje para la actualización profesional de la víctima cuando esta haya permanecido en IT un periodo prolongado.</li></ul>

- Reiteración de los estándares éticos y morales de **REBI**.
- Evaluación de riesgos psicosociales en **REBI**.

<b>SEGUIMIENTO</b>	<p>Una vez cerrado el expediente, y un plazo no superior a 30 días naturales, el órgano de gestión e instrucción realizará un seguimiento de las medidas adoptadas, su cumplimiento y/o resultado de las mismas.</p> <p>Se deberá prestar especial atención a las posibles situaciones de hostilidad en el entorno de trabajo cuando se produzca la reincorporación a su lugar de trabajo, así como en el caso de que haya podido haber afectación de la salud de las personas implicadas. Se pondrá especial atención a la continuidad de la trayectoria profesional de las personas afectadas.</p> <p>Del resultado de este seguimiento se levantará acta que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes sigan produciéndose y se analizarán las medidas preventivas y sancionadoras previstas.</p>
--------------------	--

#### 4.5.1 Flujo De gestión de comunicaciones y denuncias



## 4.6 MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO

Con el objeto de prevenir el acoso o situaciones potencialmente constitutivas de acoso, además de esta instrucción, se establecerán las siguientes medidas:

- Difusión a toda la plantilla de esta instrucción y asegurar que está disponible para toda la plantilla.
- Diagnóstico previo de la situación real de las mujeres y hombres de **REBI** en sus condiciones de trabajo conforme a lo acordado con la representación legal de las personas trabajadoras. (en el caso de que no se hubiera llevado a cabo).
- Asegurar que en las evaluaciones de riesgos psicosociales y de clima laboral se incluyen preguntas relativas al acoso sexual o por razón de sexo.
- Promover un entorno de respeto, corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todo el personal los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.
- Favorecer la integración del personal de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento de la persona trabajadora, no sólo en su proceso de acogida inicial, sino también con posterioridad al mismo.
- Se facilitará información y formación a la plantilla sobre los principios y valores que deben respetarse en **REBI** y sobre las conductas que no se admiten.
- Prohibición de las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes. Entre otras medidas, se eliminará cualquier imagen, cartel, publicidad, etc. que contenga una visión sexista y estereotipada de mujeres y hombres.
- Cuando se detecten conductas no admitidas en un determinado colectivo o equipo de trabajo, la Dirección de **REBI** se dirigirá inmediatamente a la persona responsable de dicho colectivo/equipo, a fin de informarle sobre la situación detectada, las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias que se derivan de su incumplimiento, y proceder a poner en marcha las acciones previstas en esta instrucción.

**REBI** mantendrá actitud activa en la adopción de nuevas medidas o en la mejora de las existentes, que permitan alcanzar una óptima convivencia en el trabajo, salvaguardando los derechos de las personas trabajadoras.

## 5. FORMULARIOS

No aplica.

## 6. ANEXOS

### 6.1 MODELO DE COMUNICACIÓN / DENUNCIA

<input type="checkbox"/> Acoso Sexual	<input type="checkbox"/> Acoso por razón de sexo
Persona que informa de los hechos (Nombre y apellidos / DNI)	Persona que ha sufrido el acoso (Nombre y apellidos / Centro de trabajo)
Datos de la persona denunciada (Nombre y apellidos / Puesto de trabajo / Centro de trabajo)	
Descripción de los HECHOS que denuncia (descripción cronológica y	

<i>detallada de los hechos, personas implicadas, origen del conflicto, lugar en que sucedió, etc.)</i>	
<b>Testigos y/o pruebas</b> En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos.	
Adjuntar pruebas si se considera oportuno. Breve descripción de otra información que se aporte:	

La persona abajo firmante, solicita la apertura del procedimiento de investigación, solicitando que se me informe de las distintas actuaciones que realicen durante el mismo así como su posterior resolución.

En \_\_\_\_\_, a \_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20\_\_.

## 6.2 CONSIDERACIONES EN FASE DE ANÁLISIS

La diversidad de conductas, escenarios, circunstancias y tipos de conflicto exige tener en consideración una serie de referencias sobre estos elementos:

- **Elementos que implican una mayor gravedad de los hechos:** A efectos de tener una serie de referencias sobre la gravedad del acoso y su posible impacto sobre la víctima, y sin perjuicio de lo que disciplinariamente se considere a la hora de determinar las sanciones que, en su caso, pudieran imponerse, se considerará una mayor gravedad de los hechos en aquellas situaciones en las que:
  - La persona denunciada sea reincidente en la comisión de cualquier tipo de conflicto.
  - Existan dos o más víctimas
  - Se demuestres conductas intimidatorias o represalias por parte de la persona agresora.
  - La persona agresora tenga poder de decisión sobre la relación laboral de la víctima.
  - La víctima sufra algún tipo de discapacidad física o mental.
  - El estado psicológico o físico de la víctima haya sufrido graves alteraciones, médicamente acreditadas.
  - El contrato de la víctima sea no indefinido, o que su relación con la empresa no tenga carácter laboral.
  - El acoso se produzca durante un proceso de selección o promoción de personal.
  - Se ejerzan presiones o coacciones sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar, con el objeto de evitar o entorpecer el buen fin de la investigación.
  - Será siempre un agravante la situación de contratación temporal o en período de prueba e incluso como becario/a en prácticas de la víctima.
- **Indemnidad frente a represalias:** también se considerará discriminación cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato.
- Se prohíbe expresamente cualquier represalia contra las personas que efectúen una denuncia, atestigüen, colaboren o participen en las investigaciones que se lleven a cabo, y contra aquellas personas que se opongan a cualquier situación de acoso frente a sí mismo o frente a terceros.
- No obstante, si de la investigación realizada se pusiera en evidencia que la persona denunciante del acoso ha actuado con acreditada falta de buena fe o con ánimo de dañar, **REBI** podrá adoptar las medidas previstas para los supuestos de transgresión de la buena fe contractual en el Estatuto de los Trabajadores.