



Protocolo global de prevención del acoso y de la discriminación en el trabajo

Octubre de 2023

1. Introducción

GEICAM es consciente de la necesidad de proteger los derechos fundamentales de la persona y especialmente su dignidad en el ámbito laboral, y dentro de la convicción de que su cultura y normas de conducta establecidos en el Código Ético están orientados hacia el respeto de las personas que integran la organización, la entidad reconoce la necesidad de prevenir y, en su caso, erradicar todos aquellos comportamientos y factores organizativos que pongan de manifiesto conductas de acoso laboral, sexual y/o por razón de sexo, libertad sexual, integridad moral o cualquier tipo de discriminación en el trabajo, incluidas las cometidas en el ámbito digital, 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 Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el Convenio 190 OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, reconoce el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género, conductas que pueden constituir una violación o un abuso de los derechos humanos, y que la violencia y el acoso son una amenaza para la igualdad de oportunidades, y son inaceptables e incompatibles con el trabajo decente.

Por su parte, la Carta Social Europea (revisada), hecha en Estrasburgo el 3 de mayo de 1996, y ratificada por España (BOE 11-6-21), establece que para garantizar el ejercicio efectivo del derecho de todas las personas trabajadoras a la protección de su dignidad en el trabajo, se debe promover la sensibilización, la información y la prevención en materia de acoso sexual, así como frente a actos censurables o explícitamente hostiles y ofensivos dirigidos de manera reiterada contra cualquier trabajador o trabajadora en el lugar de trabajo o en relación con el trabajo, y a adoptar todas las medidas apropiadas para proteger a las personas trabajadoras contra dichas conductas.

Por lo anterior, GEICAM es firme en el compromiso de evitar que se produzca cualquier situación de acoso o conducta discriminatoria en el trabajo. Asimismo, GEICAM está comprometida con su papel de garante de la protección de los derechos fundamentales de toda su plantilla 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.

Las conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como cualquier tipo de discriminación, suponen 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, deben ser objeto de prevención y de tolerancia cero, articulando métodos o instrumentos eficaces para su detección, la adopción de medidas preventivas, y la articulación de medidas adecuadas para el cese de este tipo de conductas o situaciones.

Con la finalidad de dar cumplimiento a este compromiso con el que se inicia este protocolo, GEICAM implanta un procedimiento de prevención e intervención frente al acoso o discriminación en el trabajo, con la intención de prevenir y, en su caso, establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar constitutivo de alguna conducta de acoso laboral, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital, así como de cualquier tipo de discriminación en el trabajo (en adelante el "**Protocolo**").

Para la elaboración del presente Protocolo se ha contado con la opinión de la plantilla de GEICAM.

De resultas de todo ello el presente Protocolo contempla **tres dimensiones estratégicas** fundamentales, de compliance laboral, alineadas con la normativa de aplicación, para conseguir su objetivo: la prevención, detección temprana y la actuación para el cese de situaciones de acoso o de discriminación, a través de las siguientes acciones principales:

- 1. Medidas preventivas**, incluyendo una declaración de principios, las definiciones de acoso laboral, acoso sexual y acoso por razón de sexo y discriminación en el trabajo, así como identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de estos tipos de acoso o discriminación, incluidas las medidas de formación y sensibilización en estas materias.
- 2. Medidas proactivas o procedimentales de actuación** frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares.
- 3. Identificación de medidas reactivas** frente al acoso y/o discriminación:
 - Medidas correctoras, incluyendo el régimen disciplinario.
 - Medidas de resarcimiento o restitución de los derechos de la víctima de acoso y/o discriminación.

En definitiva, pues, todo profesional que preste servicios para GEICAM, que considere que se encuentra envuelto en una situación que sea o haya sido objeto de acoso psicológico, sexual, por razón de sexo, o de conducta discriminatoria en el trabajo tendrá derecho a presentar internamente una denuncia, sin perjuicio ni menoscabo alguno de sus derechos.

2. Declaración de principios

El acoso laboral, sexual y/o acoso por razón de sexo y cualquier tipo de actuaciones discriminatorias, son conductas que están totalmente prohibidas en la organización y se consideran inaceptables. Por ello, GEICAM **SE COMPROMETE** a garantizar los siguientes principios:

- 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, bajo ninguna circunstancia, ya sea por nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, incluida su condición laboral, a tratos degradantes, humillantes u ofensivos.
- Todo profesional que preste servicios para GEICAM 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, y los derivados de las conductas violentas y de acoso.
- Dada la condición del acoso laboral, sexual y/o por razón de sexo, discriminatorio y/o la violencia sexual como situaciones de riesgo psicosocial en el ámbito laboral, GEICAM 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.

- GEICAM velará 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 laboral, sexual y/o por razón de sexo, o discriminación en relación con los profesionales que prestan sus servicios para GEICAM.
- Se reconoce la importancia de desarrollar acciones formativas e informativas que ayuden a prevenir conductas de acoso laboral, sexual y/o por razón de sexo, o discriminación. 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 respeto sobre los que se inspira.
- El personal que se considere objeto de conductas de acoso laboral, sexual y/o por razón de sexo, o discriminación, tiene derecho, sin perjuicio de las acciones administrativas y judiciales que pudiera tomar de forma individual, a comunicarlo a GEICAM a través del procedimiento previsto a tal efecto en el presente Protocolo, que detallamos más adelante.

En virtud de lo anterior, GEICAM **INSTA:**

- A todas las personas de su organización a cumplir este Protocolo y los principios que lo inspiran.
- A las personas con mando sobre equipos a aplicar estos principios y a emprender las acciones necesarias para garantizar su cumplimiento, velando asimismo por que las personas a su cargo no sean víctimas de acoso ni discriminación ilícita en el trabajo.
- A toda las personas trabajadoras y profesionales de GEICAM a velar por que todas las personas sean tratadas con respeto y dignidad, y a utilizar este Protocolo de manera responsable.

3. Objetivos

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

Este protocolo velará especialmente por:

- **Fomentar la cultura preventiva** del acoso laboral, sexual y/o por razón de sexo, y/o discriminación en GEICAM.
- **Prevenir, detectar y solucionar** posibles situaciones de acoso laboral, sexual y/o por razón de sexo, y/o discriminación.
- **Investigar** internamente, de manera ágil, rápida y confidencial las denuncias de acoso laboral, sexual y/o por razón de sexo, y/o discriminación, en aras a precisar si en GEICAM se ha producido dicha situación.

- **Determinar la necesidad de tomar medidas cautelares** durante el proceso de investigación hasta la resolución definitiva del procedimiento.
- **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 laboral, sexual y/o por razón de sexo, y/o discriminación.
- **Proteger a las personas informantes que han presentado una denuncia** de acoso laboral, sexual y/o por razón de sexo, y/o discriminación, 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.
- **Adoptar medidas correctoras, incluidas las disciplinarias**, para poner fin a la conducta de acoso y/o discriminatoria, así como contra la/s persona/s denunciada/s cuando se constate la conducta denunciada, y la misma se encuentre tipificada como infracción laboral, o bien sea necesario adoptar algún otro tipo de medida de corrección.

4. **Ámbito de aplicación**

El presente protocolo será de aplicación a todas las personas trabajadoras de GEICAM, cualquiera que sea la forma de contratación laboral, así como a todas las personas subcontratadas por GEICAM, siempre que realicen su actividad en los centros de trabajo dependientes del mismo. La adopción de medidas correctoras se hará de manera coordinada entre las personas afectadas y GEICAM como entidad titular de conformidad con lo establecido en el Artículo 24 de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales, y la normativa que lo desarrolla.

El protocolo se aplicará a cualquier situación de acoso laboral, sexual y/o por razón de sexo, y/o discriminación, que se pudiera producir durante el trabajo, en relación con el trabajo o con ocasión del mismo:

- a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo.
- b) en los lugares donde las personas trabajadoras toman su descanso o donde comen, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo.
- c) en los 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 en el ámbito digital, por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso).
- e) y, en general, en cualquier lugar o momento en el que las personas estén por razones profesionales, laborales o académicas, jornadas de formación, reuniones, actos sociales de GEICAM, etc., así como a cualquier persona relacionada con la persona informante por causa del trabajo.

5. Vigencia y revisión

El presente Protocolo entra en vigor en el día de la fecha de su publicación, y regirá en la totalidad de las dependencias de GEICAM.

El periodo de vigencia o duración del protocolo de prevención e intervención frente al acoso laboral, sexual y/o por razón de sexo, y/o discriminación, será indefinido, salvo sustitución por un protocolo posterior que lo modifique.

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

1°. 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 laboral, sexual y/o por razón de sexo, y/o discriminación.

2°. Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios, por cambios legislativos, o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

3°. En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de GEICAM y ante cualquier incidencia que modifica de manera sustancial la plantilla de GEICAM, sus métodos de trabajo u organización.

6. Principios

- **Derecho a denunciar**

Todas las personas indicadas en el ámbito de aplicación del presente protocolo tienen el derecho de poner en conocimiento a GEICAM, a través de los cauces establecidos para ello, incluso anónimamente, la comisión en el seno de esta, de actos o conductas que pudieran constituir acoso laboral, sexual y/o por razón de sexo, y/o discriminación.

Estas personas tendrán la condición de informantes a efectos del presente Protocolo.

- **Confidencialidad**

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.

Se preservará la identidad y garantizará la confidencialidad de los datos correspondientes a las personas afectadas por la información suministrada, tanto de la persona que hubiera puesto los hechos en conocimiento de GEICAM, en caso de que se hubiera identificado, como de cualquier tercero mencionado en la comunicación.

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

- **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.

El plazo para las actuaciones de investigación **no podrá ser superior a tres (3) meses** a contar desde la recepción de la denuncia, salvo casos de especial complejidad que requieran una **ampliación del plazo**, en cuyo caso, este podrá extenderse hasta un máximo de **otros tres (3) meses adicionales**.

- **Respeto y dignidad a las personas**

Se adoptarán las medidas pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la dignidad e intimidad de las personas afectadas, incluyendo a la parte informante y de cualquier persona mencionada en la comunicación, y respetando el principio de presunción de inocencia de esta.

- **Contradicción**

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

- **Restitución de la víctima**

En caso de constatarse existencia de acoso laboral, sexual y/o por razón de sexo, y/o discriminación, y de dicha conducta se hubiera derivado un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, GEICAM deberá restituirla en sus mismas condiciones.

- **Protección de Datos**

Los datos personales relacionados con la parte denunciante, denunciada, así como aquellos otros que pudiesen ser necesarios serán tratados con base al cumplimiento de lo establecido en la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, no pudiendo ser tratados para finalidades diferentes a las reguladas en dicha normativa.

En este marco, será lícito el tratamiento de los datos por otras personas, o incluso su comunicación a terceros, cuando resulte necesario para la adopción de medidas correctoras en GEICAM o la tramitación de los procedimientos sancionadores o penales que, en su caso, procedan.

En relación con los tratamientos de datos que puedan realizarse, tanto en relación con la parte denunciante, como denunciadas, será de aplicación lo establecido en las políticas de protección de datos de GEICAM, en cumplimiento de lo establecido en la normativa vigente en materia de protección de datos.

En el marco de las acciones definidas en el presente Protocolo, bajo ningún concepto serán tratados datos personales que no sean estrictamente necesarios para el conocimiento e investigación de las acciones u omisiones atendiendo a lo establecido en el presente Protocolo, procediéndose a su inmediata supresión por parte de GEICAM, junto con aquellos otros que pudieran haberse comunicado y que se refieran a acciones o conductas que no estén incluidas en el ámbito de aplicación del presente Protocolo y la normativa de la que emana.

En aquellos casos en los que quedara acreditado que la información facilitada o parte de ella no es veraz (y por tanto los datos personales contenidos), desde GEICAM se procederá a su inmediata supresión desde el momento en que se tenga constancia de dicha circunstancia. Esta supresión no aplicará en los casos en los que la falta de

veracidad pueda constituir un ilícito penal, en cuyo caso se guardará la información por el tiempo necesario durante el que se tramite el procedimiento judicial.

- **Presunción de inocencia**

Se exigirá el respeto a la presunción de inocencia, el derecho a ser oído y el honor de las personas investigadas.

- **Prohibición de represalias**

Ninguna persona informante deberá ser objeto de actos constitutivos de represalia por el hecho de presentar una denuncia al amparo del presente Protocolo.

7. Conceptos y definiciones

A. Conflicto/s interpersonal/es

El conflicto interpersonal en el entorno laboral se entiende como las diferencias que surgen entre las personas por causa de intercambio de información y/u opiniones que generan confrontación entre ellas, del intento de alcanzar un derecho, de la oposición a una decisión, y la controversia o la discusión entre unos y otros.

Quedan por tanto excluidos del concepto de acoso, aquellos conflictos interpersonales pasajeros y localizados en un momento concreto que se puedan dar en el marco de las relaciones humanas y que afectan a la organización del trabajo y a su desarrollo, pero que no tienen la finalidad de destruir o perjudicar personal o profesionalmente a las partes implicadas en el conflicto.

Los principales tipos de conflicto interpersonal son:

- ✓ Conflicto de interés: Defensa de un beneficio, de un objeto, de una ventaja.
- ✓ Conflicto de poder: Secundario a la percepción de que la propia zona de influencia está en riesgo o a la intención de alcanzar más nivel de control y capacidad de decisión.
- ✓ Conflicto de identidad: Acciones de un compañero/a o de un superior/a que agreden la identidad personal o profesional.
- ✓ Conflicto ideológico: Cuando se origina una imposibilidad de convivencia que impide establecer compromisos a causa de diferencias en la ética, en la visión de las cosas, en la religión, en la política, etc.

Ejemplos de otras situaciones de posible conflicto interpersonal que no constituyen acoso psicológico, son los siguientes:

- ✓ Críticas constructivas o evaluaciones del trabajo explícitas.
- ✓ Conflictos entre personas por problemas concretos que generan discusión.
- ✓ Actos singulares: cambio de puesto de trabajo justificado, sanción procedente, discusiones puntuales, etc.
- ✓ Situaciones colectivas de tipo organizativo tales como eliminación de horas extras, cambios de horarios, etc.
- ✓ Conflictos durante huelgas, protestas, etc.
- ✓ Amonestaciones sin descalificar por no realizar bien el trabajo.
- ✓ Conflictos personales y sindicales.

B. Acoso Laboral

El acoso laboral es el acoso moral que tiene lugar en el entorno profesional. Se entiende por acoso la conducta consistente en una sistemática y prolongada presión psicológica que se ejerce sobre una persona en el desempeño de su trabajo, tratando de destruir su comunicación con los demás y atacando su dignidad personal con el fin de conseguir que, perturbada su vida laboral, se aleje de la misma provocando su autoexclusión.

Para la identificación correcta de esta forma de acoso, es precisa la conjunción de los elementos de intencionalidad, orientada a humillar, intimidar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, con vistas a forzar su salida de la organización y de reiteración, que implica la repetición de la conducta de forma sistemática y durante un período de tiempo.

Ocurre cuando de manera continuada se dan conductas tales como la exclusión de la persona trabajadora de las relaciones con el resto de la plantilla, la falta de asignación de tareas, o la asignación de trabajos absurdos o por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona trabajadora, o la humillación, desprecio o minusvaloración en público de la persona trabajadora.

Quedan fuera de este concepto, las situaciones de conflicto que no cumplan los anteriores requisitos de intencionalidad concreta y duración en el tiempo. Y las situaciones de tensión generadas por la supervisión en el cumplimiento de las obligaciones profesionales, las diferencias de criterio en las relaciones personales o en las decisiones organizativas, y los conflictos interpersonales entre iguales o personas relacionadas jerárquicamente que se manifiesten en momentos concretos y no persigan la destrucción personal o profesional de la persona trabajadora.

- Conductas consideradas como **acoso laboral**:
 - ✓ Dejar a la persona trabajadora de forma continuada sin ocupación efectiva, o incomunicada, sin causa alguna que lo justifique.
 - ✓ Dictar órdenes de imposible cumplimiento con los medios que a la persona trabajadora le asignan.
 - ✓ Ocupación en tareas inútiles o que no tienen valor productivo.
 - ✓ Acciones de represalia frente a personas trabajadoras que han planteado quejas, denuncias o demandas frente a la organización, o frente a los que han colaborado con los reclamantes.
 - ✓ Insultar o menospreciar repetidamente a una persona trabajadora.
 - ✓ Reprenderla reiteradamente delante de otras personas.
 - ✓ Difundir rumores falsos sobre su trabajo o vida privada.

- Conductas que **no se consideran acoso laboral** (sin perjuicio de que puedan ser constitutivas de otras infracciones):
 - ✓ Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo sin causa y sin seguir el procedimiento legalmente establecido.
 - ✓ Presiones para aumentar la jornada o realizar determinados trabajos.
 - ✓ Conductas despóticas dirigidas indiscriminadamente a varias personas trabajadoras.
 - ✓ Conflictos durante las huelgas, protestas, etc.

- ✓ Ofensas puntuales y sucesivas dirigidas por varios componentes de la plantilla sin coordinación entre ellos.
- ✓ Amonestaciones sin descalificar por no realizar bien el trabajo.
- ✓ Conflictos personales y sindicales.

No tendrán la consideración de acoso laboral aquellas conductas que impliquen un conflicto personal de carácter pasajero en un momento concreto, acaecido en el marco de las relaciones humanas, que evidentemente afecta al ámbito laboral, se da en su entorno, influye en la organización y en la relación laboral, pero su finalidad no es la destrucción o el deterioro de las partes implicadas en el suceso.

C. Acoso moral (mobbing)

Se considera acoso moral o *mobbing* aquella situación en la que una persona o grupo de personas ejercen violencia psicológica de forma sistemática durante un tiempo prolongado sobre otra persona en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima, menoscabar su reputación, minar su autoestima, perturbar al ejercicio de sus labores, y degradar deliberadamente sus condiciones de trabajo, produciéndole un daño progresivo y continuo a su dignidad que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

El acoso moral entraña la existencia real de una finalidad lesiva de la dignidad profesional y/o personal del trabajador/a, dentro de un plan preconcebido para generar un resultado lesivo que produzca una actitud de rechazo a cualquier persona mínimamente sensata y razonable. Puede dirigirse frente a un/a trabajador/a subordinado/a (acoso descendente), aunque también puede ser contra otros compañeros de trabajo (acoso horizontal) o incluso contra un superior/a jerárquico/a (acoso ascendente).

Los elementos configuradores de las conductas de acoso psicológico se pueden resumir en:

- i. Intención de dañar
- ii. Persistencia en el tiempo.
- iii. Vulneración de los derechos fundamentales de la persona acosada.

D. Acoso sexual

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. 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 puede englobar la conducta de superiores o compañeros/as, o incluso de terceros clientes o proveedores, y dicho comportamiento debe ser indeseado, irrazonable y ofensivo para la persona objeto de la misma. Así, por ejemplo, se consideran constitutivas de acoso sexual tanto el condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de un favor de naturaleza sexual como cualquier comentario, comunicación o comportamiento molesto, obsceno o humillante, que tenga un contenido sexual explícito o implícito.

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

- **Conductas constitutivas de acoso sexual**

- ✓ Conductas verbales:

- Hacer bromas sexuales ofensivas y comentarios sobre la apariencia física o condición sexual de la persona trabajadora.
- Hacer comentarios sexuales obscenos.
- Hablar de habilidades/capacidades sexuales.
- Formas denigrantes u obscenas para dirigirse a las personas.
- Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas.
- Comunicaciones (llamadas telefónicas, correos electrónicos, etc.) de contenido sexual y carácter ofensivo.
- Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.
- Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales.
- Invitaciones, peticiones o demandas de favores sexuales.
- Cuando estén relacionadas, directa o indirectamente, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o la conservación del puesto de trabajo.
- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.

- ✓ No verbales

- Uso de imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo.
- Gestos obscenos, silbidos, gestos o miradas impúdicas.
- Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo de contenido sexual.
- Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.

- ✓ Físicas:

- Contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados, etc.) o acercamiento físico excesivo o innecesario.
- Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
- Tocar intencionadamente o "accidentalmente" los órganos sexuales.

E. 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. El condicionamiento por razón de sexo de un derecho o de una expectativa de derecho se considerará también una forma de acoso por razón de sexo, y constituye a su vez un acto de discriminación.

- Discriminación Directa: situación en la que una persona ha sido o puede ser tratada de una manera menos favorable que otra en una situación análoga por razón de sexo.

- Discriminación Indirecta: situación en la que una disposición, un criterio o una práctica aparentemente neutra puede ocasionar en las mujeres una desventaja particular respecto de los hombres.
- Orden de Discriminar: cualquier instrucción que implique la discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo.
- Represalia Discriminatoria: cualquier trato adverso que se ejerce hacia una persona como consecuencia de la presentación de una queja, reclamación o denuncia o el acoso al que es sometida o ha sido sometida.

También se tendrá en cuenta que, según el sujeto activo de acoso, pueden distinguirse tres tipos de acoso:

- Acoso descendente: aquel donde el autor o autora del acoso tiene ascendencia o una posición jerárquica superior a la víctima.
- Acoso ascendente: aquel donde el autor o autora del acoso se encuentra subordinado jerárquicamente a la víctima.
- Acoso horizontal: aquel en el que tanto la víctima como la persona acosadora no tienen relación jerárquica.

- **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:

- ✓ Uso de conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer u hombre.
- ✓ Bromas y comentarios sobre las personas que asumen tareas que tradicionalmente han sido desarrolladas por personas del otro sexo.
- ✓ Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo.
- ✓ Utilización de humor sexista.
- ✓ Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de las mujeres u hombres.
- ✓ Realizar las conductas anteriores con personas lesbianas, gays, transexuales, bisexuales, etc.
- ✓ Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su sexo o de su inclinación sexual.
- ✓ Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona.
- ✓ Trato desfavorable por razón de embarazo, maternidad o paternidad.
- ✓ Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones restrictivas o limitativas sobre el acceso de la persona al empleo o a su continuidad en el mismo, a la formación profesional, las retribuciones o cualquier otra materia relacionada con las condiciones de trabajo.
- ✓ También se consideran acoso por razón de sexo las generadas por el motivo de embarazo, maternidad o paternidad:
 - Asignar un trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional.
 - Atribuir tareas sin sentido, imposibles de lograr o con plazos irracionales.
 - Impedir deliberadamente su acceso a los medios adecuados para realizar su trabajo (información, documentos, equipamiento, etc.).
 - Denegarle arbitrariamente permisos o licencias a las que tiene derecho.

- Todas estas conductas deben ser repetitivas y reiteradas en el tiempo, con pruebas objetivables.

F. Discriminación laboral

Con carácter general, queda prohibida toda conducta, acto, criterio o práctica que atente contra el derecho a la igualdad, considerándose discriminatoria, con excepción de aquellas diferencias de trato derivadas de una disposición, conducta, acto, criterio o práctica que pueda justificarse objetivamente por una finalidad legítima y como medio adecuado, necesario y proporcionado para alcanzarla.

En el ámbito laboral, se considerará discriminación toda conducta que conlleve diferencias de trato injustificadas que afecten a las personas trabajadoras en o con ocasión del trabajo.

Existen diversas conductas que se considerarían discriminatorias, y por lo tanto prohibidas, y que se detallan a continuación.

- **Discriminación directa e indirecta.**

- a. La discriminación directa es la situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de las causas previstas legalmente.

Se considerará, por ejemplo, discriminación directa la denegación de ajustes razonables a las personas con discapacidad.

- b. La discriminación indirecta se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón de las causas previstas legalmente.

- **Discriminación por asociación o por error**

- a. Existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas previstas legalmente, es objeto de un trato discriminatorio.
- b. La discriminación por error es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.

- **Discriminación múltiple e interseccional**

- a. Existe discriminación múltiple cuando una persona es discriminada de manera simultánea o consecutiva por dos o más causas de las previstas.
- b. La discriminación sectorial es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.

- **Acoso discriminatorio**

- a. Existe acoso discriminatorio cuando se realiza cualquier conducta por razón de alguna de las causas de discriminación previstas legalmente, con el objetivo o

la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

También serán conductas discriminatorias la inducción, orden o instrucción de discriminar, o las represalias frente a cualquier persona que intervenga en procesos judiciales o interponga denuncias en materia de discriminación.

8. Denuncia falsa

Se considerará denuncia falsa aquella en la que, tras la instrucción del procedimiento establecido en este Protocolo, resulte que concurren simultáneamente los siguientes dos requisitos:

1º.- Que carezca de justificación y fundamento.

2º.- Que su presentación se haya producido con mala fe por parte de la persona informante o con el único fin de dañar a la persona denunciada (acoso inverso) en los mismos términos descritos en las definiciones anteriores.

En estos casos se considerará infracción muy grave por abuso de confianza y quebrantamiento de la buena fe contractual, sancionable de forma disciplinaria, incluido el despido.

9. Medidas preventivas

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

- **Información y Sensibilización**

GEICAM realizará una campaña informativa sobre este protocolo, difundiendo el mismo a toda la plantilla. Además, estará colgado en la web de GEICAM, en la intranet de GEICAM y se anunciará en el tablón de anuncios virtual de la intranet.

- **Formación**

GEICAM se compromete a ofrecer la formación necesaria en prevención y resolución de conflictos en materia de acoso a todas las personas que formen parte de la comisión, y a facilitar formación específica en materia de prevención de acoso laboral, sexual y/o por razón de sexo, y/o discriminación en el trabajo, a toda la plantilla.

10. Medidas proactivas y procedimentales.

10.1 Comité de Ética

GEICAM reconoce la necesidad de prevenir, detectar, denunciar y, en su caso, erradicar todos aquellos comportamientos y factores organizativos que pongan de manifiesto conductas de acoso o discriminación en el ámbito laboral.

GEICAM cuenta con un Comité de Ética al que todos deben dirigirse para comunicar posibles actos ilícitos cometidos en el ámbito del presente Protocolo, tanto si les afectan personalmente como si afectan a terceros.

El Comité de Ética tiene plena independencia funcional en el ejercicio de sus facultades de supervisión, no pudiendo, en el ejercicio de sus funciones, recibir instrucciones ni directrices de otros órganos de GEICAM.

Según prevé el Código Ético y el Manual de Prevención de Delitos Penales, el Comité de Ética está formado, siendo todos ellos, en la actualidad, miembros de la Dirección de GEICAM:

- Dña. Eva Carrasco. Directora Científica y General.
- D. Juan Carlos Arranz. Director Ejecutivo Financiero, Administración y RR.HH.
- Dña. Gema Sanz Narrillos. Directora Ejecutiva de Operaciones Clínicas.

En cualquiera de los casos, el Comité de Ética deberá contar, al menos, con un responsable del área de Recursos Humanos, a fin de garantizar que se cumplen los fines del presente Protocolo en cuanto a la prevención, detección, denuncia y erradicación de las conductas de acoso producidas en el seno de GEICAM.

En el caso de que cualquiera de los miembros del Comité de Ética se viera involucrado en un proceso de acoso o afectado 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 invalidado para formar parte en dicho concreto proceso. Si fuera la persona denunciada o la informante, quedará invalidada para intervenir en cualquier otro procedimiento hasta la resolución de su caso.

En tales casos los miembros de la Dirección de GEICAM no involucrados en el proceso de acoso según lo indicado en el párrafo anterior procedería al nombramiento de nuevo/s miembro/s.

En materia de acoso laboral, el Comité de Ética tendrá las siguientes funciones:

- Recibir las consultas o denuncias en materia de acoso o discriminación en el trabajo.
- Emitir sugerencias.
- Realizar las investigaciones necesarias dotadas de los medios que considere oportunos.
- Realizar reuniones o mediaciones siempre que procedan y sean indispensables para el cumplimiento del objeto del presente protocolo.
- Emitir informes con las soluciones propuestas.
- Solicitar, si lo considerase necesario, a Vigilancia de la Salud del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de GEICAM, una valoración psicológica individual a un equipo o profesional especializado.
- Llevar a cabo un seguimiento de los casos de acoso denunciados.
- Realizar toda actuación que considere conveniente y necesaria a fin de garantizar el respeto de los derechos de las personas trabajadoras.
- En función de la complejidad, encargar la instrucción a terceros, expertos en la materia, aunque no pertenezcan a GEICAM.

El Comité de Ética estudiará y valorará cada caso de forma individualizada y tendrá derecho de acceso a toda la información y documentación para la resolución de las quejas.

Toda la información analizada y tratada a lo largo del procedimiento será siempre mantenida con la estricta y máxima confidencialidad.

10.2 Procedimiento de actuación

Todas las personas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Protocolo deberán respetar la dignidad de las personas evitando cometer conductas constitutivas de acoso o discriminación en los términos descritos anteriormente.

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 y/o discriminación en el trabajo, 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 de una de estas conductas.

- **Fase I. Denuncia**

Toda persona incluida en el ámbito de aplicación del presente Protocolo que se considere víctima de acoso laboral, sexual, por razón de sexo, y/o discriminación en el trabajo, o aquellos terceros que sin ser objeto del acoso hayan detectado una conducta susceptible de constituirlo, deberán presentar, incluso anónimamente, una denuncia por escrito para iniciar el procedimiento regulado en este Protocolo comunicándolo a través de denuncia, que habrá de reportarse a través del **canal de denuncias**, en la dirección de correo electrónico: cdenuncia@geicam.org.

También será válida la presentación de la denuncia presencialmente, a la atención del Comité de Ética a la dirección postal: Av. de los Pirineos, 7, Oficina 1-14, 28703 San Sebastián de los Reyes, Madrid.

Las personas encargadas de recibir las posibles denuncias son los miembros del Comité de Ética, quienes, a su vez, se podrán apoyar en asesoramiento legal externo.

Los miembros del Comité deberán garantizar la máxima seriedad y confidencialidad de todas las denuncias, bajo apercibimiento de sanción en caso de que no se respete este principio.

GEICAM recomienda que en la denuncia se proporcione toda la información y detalle de la conducta que se denuncia. Así, deberán proporcionarse los datos de la persona o personas implicada/s, los tipos de conducta, la frecuencia, el lugar, la fecha y los posibles testigos.

En el supuesto de que se realicen comunicaciones verbales, incluidas las realizadas a través de reunión presencial, telefónicamente o mediante sistema de mensajería de voz, deberán documentarse de alguna de las maneras siguientes, previo consentimiento del informante:

a) mediante una grabación de la conversación en un formato seguro, duradero y accesible, o

b) a través de una transcripción completa y exacta de la conversación realizada por el personal responsable de tratarla.

Sin perjuicio de los derechos que le corresponden, de acuerdo con la normativa sobre protección de datos, se ofrecerá a la persona informante la oportunidad de comprobar, rectificar y aceptar mediante ratificación con su firma la transcripción de la conversación.

Medidas cautelares

Una vez presentada la denuncia con conocimiento de GEICAM, se le dará acuse de recibo de la misma en el **plazo máximo de siete (7) días naturales** siguientes a su recepción, salvo que ello pueda poner en peligro la confidencialidad de la comunicación. Las actuaciones de mediación o instrucción darán comienzo tras la presentación de la denuncia.

Si fuera necesario, la Dirección de GEICAM adoptará las medidas cautelares que, en su caso, estime oportunas.

La presentación de la denuncia implicará que GEICAM deberá abrir inmediatamente las diligencias informativas previas, especialmente dirigidas a impedir que los hechos denunciados continúen, y también para impedir cualquier tipo de represalias sobre la persona denunciante, a cuyo efecto se articularán las medidas oportunas.

Estas medidas, en ningún caso podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en las condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas y deberán ser aceptadas por la víctima de manera voluntaria.

En caso de que una de las medidas consista en el cambio de puesto de trabajo, será la persona afectada quien tendrá la opción de decidir a quién se debe aplicar de manera cautelar el cambio de puesto.

Una vez recibida la denuncia, y confirmada su verosimilitud, se recabará por escrito y convenientemente firmada la denuncia de la víctima.

Comisión Instructora:

Se designará una Comisión Instructora (en adelante, "**CI**") para que lleve a cabo las diligencias de mediación o, en su caso, de averiguación, necesarias para el esclarecimiento de los hechos.

La instrucción se hará en todo caso por personas ajenas al entorno en que se produce el conflicto a tratar, como unidad o departamento y que no tengan relación personal o familiar con las personas implicadas en el proceso, utilizando la figura del miembro suplente si fuera necesario.

Tanto la persona informante, como la persona denunciada, podrán ser asistidas en todas las fases del procedimiento por una persona asesora de su confianza, si así lo interesan.

La tramitación de la denuncia dará lugar a la inmediata apertura de un **expediente informativo**, ya sea en fase de mediación o de instrucción, según el caso, encaminado a la averiguación de los hechos, dándose trámite de audiencia a las personas que intervienen y practicándose cuantas diligencias estime necesarias el/la Mediador/a y/o el/la Instructor/a con objeto de dilucidar la veracidad de los hechos denunciados.

Cuando la persona informante sea distinta de la que presuntamente esté sufriendo una situación de acoso y/o discriminación ilícita, será necesario que la presunta víctima sea requerida en ese primer momento por el/la Mediador/a y/o el/la Instructor/a para analizar los hechos denunciados y ratificar o no la denuncia presentada por el/la informante.

En supuestos de denuncia de acoso sexual la persona afectada podrá solicitar que el Instructor/a sea una persona de su mismo sexo.

En el supuesto de realización de reuniones verbales, ya fueran presenciales o por videoconferencia, se advertirá al informante, y/o a las personas afectadas por la investigación, de que la comunicación será grabada y se le informará del tratamiento de sus datos de acuerdo con lo que establecido en el Reglamento (UE) 2016/679 y la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

Expediente informativo:

El expediente informativo estará formado por el conjunto de documentos que acreditan las actuaciones practicadas por el órgano instructor tales como pruebas, declaraciones testificales, relación cronológica de hechos, actas, informes y cuantas se consideren oportunas para la aclaración de los hechos.

La primera actuación que deberá llevar a cabo el Órgano Instructor será la de audiencia de las partes denunciante y denunciada, siempre por separado con el fin de averiguar y constatar los hechos denunciados, y a todas las personas intervinientes y testigos que el órgano instructor considere deban personarse, incluida la Representación Legal de los Trabajadores y Trabajadoras del centro (en caso de existir). En cualquier caso, las personas entrevistadas podrán ser asistidas en sus intervenciones por una persona de la Representación Legal de los Trabajadores y Trabajadoras de su elección.

De todas las testificales se levantará acta firmada por todas las personas asistentes.

El Órgano Instructor podrá proponer durante la fase de instrucción de una denuncia o reclamación, otras medidas cautelares adicionales a las establecidas inicialmente por la Dirección. Las medidas cautelares a adoptar pueden ir desde la separación de la víctima de la presunta persona acosadora, así como la reordenación del tiempo de trabajo, cambio de departamento, movilidad funcional o cualquier medida que se estime oportuna y proporcionada a las circunstancias del caso. Estas medidas, en ningún caso, pueden suponer un menoscabo a la víctima.

- ***Fase II: Investigación. Mediación y/o Instrucción.***

- a) Mediación. Proceso informal.

En atención a que, en la mayoría de los casos, lo que se pretende es que la conducta indeseada cese, en primer lugar, y como trámite previo, se valorará la posibilidad de seguir un procedimiento de Mediación en virtud del cual la propia persona afectada pueda explicar claramente a la persona que muestra el comportamiento indeseado,

que dicha conducta no es bien recibida, que es ofensiva e incómoda, y que interfiere en su trabajo, a fin de que cese inmediata y definitivamente en la misma.

Dicho trámite previo podrá ser llevado a cabo, si la persona afectada así lo prefiere, por el profesional de GEICAM o asesor/a que, a su libre elección, designe por escrito para que le represente.

Una vez ratificada la denuncia, el/la Mediador /a, designado por el Comité de Ética, procederá del siguiente modo:

1. Recabará de la persona afectada el consentimiento expreso y por escrito para poder acceder a cuanta información sea precisa para el fehaciente conocimiento de los hechos.
2. Se informará a la persona afectada que la información a la que tenga acceso en el curso de las actuaciones y las actas que se redacten serán tratadas con carácter reservado y confidencial, con la única excepción de que deban ser utilizadas por GEICAM para la adopción de medidas correctoras, disciplinarias o sea legítimamente requerida para ello en un procedimiento judicial y/o administrativo.
3. Podrá acordar, desde la fase inicial, la adopción de medidas cautelares en aquellos casos en que las circunstancias lo aconsejen.
4. Recabará de la persona afectada su conformidad o no a tratar de resolver el conflicto a través de la mediación como medio de intervención ágil, sencillo y discreto para intentar solucionarlo.

En el caso de que las circunstancias permitan dicha mediación y la persona afectada se avenga a ello de modo expreso, una vez admitida a trámite la denuncia, las actuaciones preliminares y de mediación tendrán una **duración máxima de 15 días laborables**, a la finalización de los cuales el/la Mediador/a redactará una breve acta con las conclusiones alcanzadas, en las que reflejará:

- a. Si finaliza con acuerdo entre las Partes: el fin del proceso y, en su caso, la adopción de las medidas que se determinen.
 - b. Si finaliza sin acuerdo: que el procedimiento dialogado de mediación se convierte en el paso previo al inicio del procedimiento de instrucción.
- b) Instrucción. Proceso formal.

La intervención formal se instruirá:

1. Cuando los intentos de solucionar el problema por medio de la persona de referencia no son recomendables por la gravedad de la situación.
2. Cuando no se haya considerado adecuado realizar el proceso de mediación.
3. Cuando la mediación se haya producido, pero no se haya solventado el problema.

La instrucción de la denuncia podrá ser llevada a cabo por el/la Instructor/a, designado/a por el Comité de Ética o bien encargada a asesores legales externos para mayor objetividad de las actuaciones. En ambos casos, se conformará una Comisión Instructora.

Este procedimiento, que funcionará con independencia de las acciones legales coetáneas o posteriores que puedan interponerse al respecto ante cualquier instancia

administrativa y/o jurisdiccional, deberá instruirse bajo los principios de objetividad, contradicción e igualdad de partes, garantizándose la protección de los derechos básicos de las personas afectadas, en especial, derecho a la intimidad y confidencialidad, evitando someterlas a explicaciones reiterativas de los hechos, salvo que sea estrictamente necesario para su esclarecimiento.

El Órgano Instructor establecerá su plan de trabajo atendiendo a las siguientes pautas:

- ✓ Valorará nuevamente la necesidad de adoptar medidas cautelares, tales como separar a las Partes implicadas mientras se desarrolla la instrucción.
- ✓ Recabará cuanta información considere precisa acerca del entorno de las Partes implicadas.
- ✓ Determinará las personas que van a ser entrevistadas, atendiendo fundamentalmente a las propuestas de la persona afectada y de la persona denunciada.
- ✓ Podrá solicitar la participación del servicio médico de Vigilancia de la Salud y técnicos en riesgos psicosociales concertados por GEICAM para conocer el presunto alcance y daño producido en la persona afectada.
- ✓ Llevará a cabo las entrevistas que considere necesarias, para lo cual:
 - Recabará de las personas entrevistadas el consentimiento expreso y por escrito para poder acceder a la información que sea precisa para la instrucción del procedimiento de investigación.
 - Informará a las personas entrevistadas de que la información a la que tenga acceso en el curso de la instrucción del procedimiento y las actas que se redacten serán tratadas con carácter reservado y confidencial, excepto en el caso de que deban ser utilizadas por GEICAM en un procedimiento judicial o administrativo.
 - Advertirá a las personas entrevistadas que todo lo que se declare es confidencial, advirtiéndoles por ello de su correlativa obligación de sigilo y absoluta reserva sobre el contenido de la entrevista, apercibiéndolas de que, en caso contrario, se podrían adoptar medidas disciplinarias en su contra.
- ✓ Redactará actas de todas las reuniones y entrevistas que se celebren, garantizando total confidencialidad y reserva de su contenido. Dichas actas, firmadas por las personas intervinientes, quedarán en poder del/la Instructor/a.
- ✓ Determinará las pruebas que se deban practicar, establecerá el procedimiento para su obtención, y practicará las pruebas que se determinen custodiando debidamente las mismas.

Las intervenciones de las personas participantes en el procedimiento deberán observar el carácter confidencial de las actuaciones por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas implicadas, tanto de la persona denunciada, como de la persona afectada, por lo que se extremará la observancia del debido respeto a ambas.

El Órgano Instructor, informará a las Partes directamente implicadas del procedimiento que se va a seguir, y podrá contar con la colaboración y auxilio de otras personas para el desarrollo de las actuaciones.

Con carácter general la instrucción tendrá una **duración máxima de treinta (30) días laborables**, si bien la persona instructora, en casos excepcionales, razonando y motivando debidamente las causas que a su entender lo hacen necesario, podrá determinar la ampliación de dicho plazo.

- **Fase III: Resolución.**

Una vez finalizada la instrucción, en un **plazo de cinco (5) días laborables la Comisión Instructora redactará** un informe final de conclusiones (en lo sucesivo, el "**Informe**") que será presentado al Comité de Ética, en el que se propondrán las medidas a adoptar.

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.

11. Medidas reactivas y medidas de restitución a la víctima.

La Dirección, una vez recibido el Informe con las conclusiones, adoptará las decisiones que considere oportunas en el **plazo de 5 días laborables**, siendo la única capacitada para decidir al respecto, y que podrán consistir en:

- ✓ Imposición de sanciones de carácter disciplinario a la/s persona/s denunciada/s o a la/s que hubieren presentado denuncia/s falsa/s, en los términos y con el alcance establecidos en el Convenio Colectivo de aplicación, Estatuto de los Trabajadores y demás normas legales concordantes.
- ✓ Proporcionar ayuda psicológica o médica a las personas afectadas.
- ✓ Cualquier otra que se considere conveniente.
- ✓ Sobreseimiento y archivo de la denuncia.

Cuando la constatación de los hechos no sea posible, y no se adopten por lo tanto medidas disciplinarias, en ningún caso se represaliará a la persona informante de buena fe, antes, al contrario, se supervisará con especial atención su situación personal en el trabajo para asegurar que el acoso no se produce.

La decisión adoptada por la Dirección se comunicará por escrito a la víctima y a la persona denunciada, quienes deberán guardar sigilo sobre la información, a la que tendrán acceso en el plazo de 24 horas.

En el caso de la persona denunciada, si con motivo del resultado de la investigación se decide adoptar medidas disciplinarias, las mismas le serán debidamente notificadas por la Dirección.

GEICAM podrá adoptar las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, a título meramente enunciativo, algunas o varias de las siguientes:

- Actualización de la evaluación de los riesgos psicosociales en GEICAM.
- Adopción de medidas de vigilancia de la salud para proteger a la víctima.
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso sexual y/o por razón de sexo, así como cualquier otra conducta discriminatoria, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido de baja por incapacidad temporal durante un período de tiempo prolongado.
- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección e intervención frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, así como cualquier otra conducta discriminatoria dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en GEICAM.

El presente procedimiento no impide el derecho de la víctima a denunciar, en cualquier momento, ante otras instancias externas a GEICAM o de carácter administrativo, así como ante la jurisdicción civil, laboral o penal. Si se procediera a formular denuncia por cualquiera de estas vías externas quedaría paralizado el proceso de Instrucción.

12. Documentos internos de referencia y de cumplimiento obligatorio

Todos los profesionales y colaboradores de GEICAM están obligados a la lectura comprensiva y cumplimiento de una serie de documentos internos, políticas y manuales corporativos, que quedan permanentemente a su disposición en la intranet de GEICAM.

De forma específica, y en relación con este Protocolo y el Código Ético, el desconocimiento o falta de comprensión del contenido de estos documentos, no excusará su incumplimiento, el cual será objeto, como mínimo, de sanción disciplinaria.

GEICAM pondrá los medios para coordinar, de oficio o bajo petición, los mecanismos y la formación necesaria para optimizar el conocimiento de estos documentos y aumentar su calidad.

ANEXO 1

MODELO DE DENUNCIA DE ACOSO Y/O DISCRIMINACIÓN

I. Persona que informa de los hechos

<input type="checkbox"/> Persona que ha sufrido el acoso y/o discriminación:
<input type="checkbox"/> Otras (Especificar):

II. Datos de la persona que ha sufrido el acoso y/o discriminación

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 entidad a la que pertenece:

IV. Descripción detallada de los hechos

Incluir un relato de los hechos denunciados, adjuntando las hojas numeradas que sean necesarias, incluyendo las 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):

VI. Solicitud

Se tenga por presentada la denuncia de acoso (INDICAR SI ES LABORAL, SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO Y/O DISCRIMINACIÓN EN EL TRABAJO) frente a (IDENTIFICAR PERSONA DENUNCIADA) y se inicie el procedimiento previsto en el protocolo.	
Localidad y fecha:	Firma de la persona informante:

En cumplimiento del Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016 (en adelante, RGPD), de la Ley Orgánica 3/2018 de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales (en adelante, LOPDGDD) le informamos que GEICAM, como Responsable del Tratamiento, tratará sus datos con el fin de gestionar esta denuncia y llevar a cabo las investigaciones que resulten oportunas para esclarecer los hechos relacionados con esta.

El tratamiento de sus datos tiene su base de legitimación en el cumplimiento de una obligación legal por parte de GEICAM, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 30.2 de la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción. Le recordamos que el tratamiento de sus datos será confidencial conforme a las exigencias de la citada normativa.

Los datos personales que GEICAM trate en el canal habilitado al efecto, se conservarán únicamente durante el tiempo imprescindible para decidir sobre la procedencia de iniciar una investigación sobre los hechos denunciados. En todo caso, transcurridos tres meses desde la introducción de los datos, se procederá a la supresión de los datos alojados en el canal, pudiendo seguir siendo tratados, por el órgano al que corresponda la investigación de los hechos denunciados.

Si proporciona datos de terceros que no sean los denunciados (testigos, por ejemplo), ha de asegurarse de contar con una causa legitimadora suficiente en virtud de las disposiciones de la normativa de protección de datos.

Igualmente, le informamos que los datos incluidos en el Canal podrán mantenerse por el plazo legal indispensable en el cual puedan derivarse acciones legales y/o judiciales que conlleven una potencial acción de responsabilidad para GEICAM.

GEICAM le informa que, los datos personales podrán ser comunicados a los organismos de la Administración Pública y Autoridades competentes en aquellos casos en los que resulte necesario para tramitar la denuncia o se reciba un requerimiento legal por parte de estas, jueces y/o tribunales.

Puede ejercer sus derechos de acceso, rectificación, limitación, oposición, supresión y portabilidad, así como ponerse en contacto con el Delegado/a de Protección de Datos (DPO) de GEICAM mediante una comunicación escrita dirigida a través de cualquiera de estas vías:

- Correo postal: Avenida de los Pirineos 7, Oficina 1-14, C.P.: 28703. San Sebastián de los Reyes (Madrid)
- Correo electrónico: dpo@geicam.org

Igualmente, podrá presentar una reclamación ante la Agencia Española de Protección de Datos en la web www.aepd.es si considera que GEICAM ha vulnerado sus derechos.

ANEXO 2

CLAUSULA INFORMATIVA TRATAMIENTO DE DATOS DENUNCIADOS

GEICAM, en calidad de responsable del tratamiento de sus datos, le informa que se ha recibido en el canal de denuncias de la entidad un aviso relativo a una presunta infracción susceptible de investigación cometida por usted como persona trabajadora de GEICAM.

En cumplimiento del Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016 (en adelante, RGPD), de la Ley Orgánica 3/2018 de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales (en adelante, LOPDGDD), le informamos de que sus datos serán tratados con el fin de gestionar esta denuncia y llevar a cabo las investigaciones que resulten oportunas para esclarecer los hechos relacionados con esta.

El tratamiento de sus datos tiene su base de legitimación en el cumplimiento de una obligación legal por parte de GEICAM, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 30.2 de la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.

Todos los datos personales los hemos obtenido de la información aportada en el formulario de denuncia presentado por la persona denunciante, por lo que se tratarán los datos que la persona denunciante aporte en el formulario, entre los que se podrán encontrar datos identificativos, datos de contacto, datos relativos al hecho denunciado, etc., datos estrictamente necesarios para la investigación, lo que también podrá incluir el tratamiento de datos especialmente protegidos para dar curso a la misma.

Sus datos se conservarán únicamente durante el tiempo imprescindible para llevar a cabo la investigación de los hechos denunciados. En todo caso, transcurridos tres meses desde la introducción de los datos, se procederá a su supresión del canal. A modo de excepción, los datos podrán permanecer en el canal siempre que la finalidad sea dejar evidencia del funcionamiento del modelo de prevención de la comisión de delitos por la persona jurídica. Transcurrido el plazo mencionado, los datos podrán seguir siendo tratados, por el órgano al que corresponda la investigación de los hechos denunciados.

Los datos personales podrán ser comunicados a los organismos competentes de la Administración Pública y Autoridades competentes en aquellos casos en los que resulte necesario para tramitar la denuncia o se reciba un requerimiento legal por parte de estas, jueces y/o tribunales.

Puede ejercer sus derechos de acceso, rectificación, limitación, oposición, supresión y portabilidad, así como ponerse en contacto con el DPO de GEICAM mediante una comunicación escrita dirigida a través de cualquiera de estas vías:

- Correo postal: Avenida de los Pirineos 7, Oficina 1-14, C.P.: 28703. San Sebastián de los Reyes (Madrid)
- Correo electrónico: dpo@geicam.org

Igualmente, podrá presentar una reclamación ante la Agencia Española de Protección de Datos en la web www.aepd.es si considera que GEICAM ha vulnerado sus derechos.