

# **PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE LOS CASOS DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO Y DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO EN EL ÁMBITO LABORAL**

**GRUPO EXTER, S.A.**

**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE LOS CASOS DE ACOSO  
SEXUAL Y ACOSO Y DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO EN EL ÁMBITO LABORAL  
DE GRUPO EXTER, S.A.**

## **1. INTRODUCCIÓN**

Con objeto de garantizar la protección de los derechos fundamentales de la persona, y mediante un compromiso con las normas vigentes, Grupo EXTER, S.A, reconoce la necesidad de prevenir conductas de acoso sexual y acoso y/o discriminación por razón de sexo.

A tal efecto, se acuerda entre la Dirección de la empresa y la RLT este Protocolo para la Prevención y Tratamiento de los casos de acoso sexual y acoso y discriminación por razón de sexo y/o por embarazo y/o maternidad, en el puesto de trabajo.

Grupo EXTER S.A. y la RLT declaran que es un derecho de toda persona trabajadora ser tratada con dignidad. El acoso sexual y el acoso y discriminación por razón de sexo en el mundo laboral es totalmente inaceptable y Grupo EXTER S.A. se compromete a usar toda su autoridad para asegurar que sus empleadas disfruten de un entorno de trabajo saludable, física, psíquica y socialmente, en el que la dignidad de las mujeres se respete.

Con el fin de asegurar que todas las trabajadoras de Grupo EXTER S.A. disfruten de un entorno de trabajo en el que la dignidad de la persona sea respetada, se manifiesta el total rechazo al acoso sexual o por razón de sexo, en todas sus formas o modalidades, sin atender a quién sea la víctima o el ofensor ni cuál sea su rango jerárquico.

Así mismo se reconoce el papel de los sindicatos en lo que atañe a la representación de cualquier trabajadora que así lo solicite en relación a cualquier tipo de acoso, así como el derecho de todos los miembros de la Comisión Permanente de Igualdad y el Comité de Seguridad y Salud, a estar informados de todas las denuncias en materia de acoso sexual presentadas y de su resolución.

El objeto del presente protocolo es adoptar las medidas preventivas y de actuación adecuadas y eficaces para la erradicación de todo tipo de acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso sexista en el ámbito laboral de la empresa Grupo EXTER S.A., así como el fomentar la elaboración y la puesta en marcha de prácticas que establezcan un entorno laboral libre del acoso sexual y el acoso por razón de sexo, en el que las mujeres y los hombres de estas organizaciones respeten mutuamente su integridad humana.

## Marco Legislativo

Este protocolo se fundamenta en:

La Constitución Española que reconoce como derechos fundamentales la dignidad de las personas, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad (artículo 10.1), la igualdad y la no discriminación por razón de sexo en sentido amplio (artículo 14), el derecho a la vida y a la integridad física y moral, así como a no ser sometidos a tratos degradantes (artículo 15), el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (artículo 18.1). El artículo 35.1 de la Constitución incorpora a su vez, el derecho a la no discriminación por razón de sexo en el ámbito de las relaciones de trabajo.

Además en su artículo 9.2 dispone que corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social. El artículo 10.1 de la Constitución también impone a los poderes públicos el deber de proteger la dignidad de la persona que se ve afectada por tratos discriminatorios.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, da un gran paso prohibiendo expresamente el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como definiendo estas conductas (artículos 7, 8, 48 y 62).

El Artículo 48. de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres (L.O. 3/2007) dice:

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

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

*Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.”*



## **2. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**

El acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral debe ser entendido como una manifestación más de violencia contra las mujeres y de discriminación, por cuanto que contribuye a un mantenimiento de la desigualdad entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo.

El acoso sexual y el sexista suponen la vulneración de derechos fundamentales de las personas, como son el derecho a la dignidad, a la intimidad, a la libertad sexual, a la no discriminación por razón de sexo, a la salud y a la seguridad en el trabajo.

El acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo son términos que describen un problema en el que la persona (normalmente mujeres) sufre una atención sexual molesta y no deseada en el ámbito laboral, y es objeto de un comportamiento ofensivo basado en su sexo.

Si bien técnicamente tanto hombres como mujeres pueden sufrir este tipo de acoso, las estadísticas reflejan que en la inmensa mayoría de los casos son las mujeres quienes sufren este tipo de conducta ilícita. No obstante, el presente protocolo tiene por objeto la salvaguarda de los derechos de toda persona trabajadora del GRUPO EXTER y así se entenderá en el desarrollo y la aplicación del presente documento.

En el acoso sexual y por razón de sexo siempre existe una relación de poder, ya sea esta de origen jerárquico respecto al organigrama de la empresa, o bien esté asociada a las creencias basadas en la superioridad de los hombres sobre las mujeres, por la concepción tradicional de género.

La Comisión de Derechos Humanos, así como la Comisión Europea y la legislación vigente en nuestro país, definen el acoso sexual y el acoso por razón de sexo como una discriminación directa que vulnera los derechos fundamentales. Además del derecho a la intimidad de las personas, este tipo de conducta vulnera el derecho a la dignidad, el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, el derecho a la seguridad, la salud y la integridad física y moral de las personas trabajadoras, el derecho a la libertad sexual y finalmente de manera indirecta, el propio derecho al trabajo.

Reiteradamente se ha puesto de manifiesto la íntima relación existente entre la situación de discriminación de la mujer en la sociedad y la violencia de género. La vigencia de estereotipos vinculados a la socialización diferencial de mujeres y hombres, así como a la división sexual del trabajo, hace que la situación de las mujeres en el entorno laboral, todavía hoy, sea más vulnerable que para los hombres.

Otro factor de vulnerabilidad es la complejidad emocional que desencadena un proceso de acoso. En una sociedad que legitima las prácticas sexistas se desarrolla una gran tolerancia, a veces de forma inconsciente, ante las situaciones de acoso. Esto es así de tal forma, que la persona acosada puede tener una fuerte resistencia a hacerlo público por vergüenza y por miedo a no ser creída, puesto que es frecuente



“sospechar” de la persona acosada y “comprender” a quién acosa. Todo ello contribuye a que el acoso sexual y también el originado por razón de sexo se hagan invisibles.

Se puede concluir que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral se inscriben en dos grandes ejes:

- La violencia contra las mujeres.
- Un entorno laboral sexista.

### **3. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS**

La empresa Grupo EXTER S.A. y la Representación Legal de los Trabajadores y trabajadoras (R.L.T.) que firman el presente protocolo, asumen que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, según la definición establecida en este documento, suponen un atentado a los derechos fundamentales de las personas trabajadoras, por lo que no permitirán ni tolerarán ninguna acción o conducta de esta naturaleza, aplicando en caso de que se produjera, el régimen de sanciones establecido en la legislación vigente y/o el convenio colectivo.

Grupo EXTER, S.A hace público su compromiso de adoptar cuantas medidas preventivas sean necesarias para impulsar un ambiente de trabajo libre de acoso sexual o por razón de sexo, no permitiendo ni consintiendo conductas de esta naturaleza.

Estas medidas podrán ser tanto organizativas como de formación e información, para prevenir la aparición de conductas de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.

- Toda persona que considere que ha sido objeto de acoso sexual o por razón de sexo, tiene derecho a solicitar la aplicación del presente Protocolo, de igual modo puede ponerse en marcha por la solicitud del Comité de Empresa como órgano de representación de los/as trabajadores/as o por cualquier trabajador/a que tenga conocimiento de los hechos.

La representación de la Dirección de Grupo EXTER, S.A. y la representación de las/os trabajadoras/es reconocen el derecho de las trabajadoras a ser asistidas por sus representantes en la tramitación del presente Protocolo, cuando así expresamente lo soliciten.

Las partes firmantes del presente acuerdo se comprometen, a garantizar el carácter urgente y confidencial en los procesos con el fin de proteger la dignidad de las personas y a la aplicación del mismo, como vía de solución para los casos de acoso sexual y acoso y discriminación por razón de sexo. Así como el respeto y la prohibición de cualquier tipo de represalias hacia cualquier persona que intervenga en el mismo.

### **4. CONCEPTOS Y DEFINICIONES**



Ley de Igualdad efectiva de mujeres y hombres de 3/2007, art.7

### **Acoso sexual**

Se considera acoso sexual, sin perjuicio de lo establecido en el código penal, “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”.

(Art. 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres)

### **Acoso por razón de sexo**

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

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

(Art. 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres).

**Discriminación por razón de sexo:** según el art. 6 de la l.o. 3/2007, puede ser Discriminación directa e indirecta:

1. Se considera **discriminación directa por razón de sexo** la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.
2. Se considera **discriminación indirecta por razón de sexo** la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.
3. En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

### **Discriminación por embarazo o maternidad**

Todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o maternidad también constituye discriminación directa por razón de sexo.

(Art. 8 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres)

### **Tipologías de acosos sexistas**

Se pueden considerar **comportamientos** que podrían ser constitutivos de **acoso sexual**, entre otros, los siguientes actos:

**Físicos:** Acercamientos o contactos físicos innecesarios, tales como rozamientos, palmaditas o tocamientos. Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas



con la persona de forma innecesaria. ⇒ Tocar intencionadamente o “accidentalmente” los órganos sexuales.

**Verbales:**

- Bromas sexuales y comentarios sobre la apariencia física o condición sexual de la trabajadora o el trabajador.
- Comentarios sexuales obscenos.
- Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y 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 o audios de WhatsApp, de contenidos sexuales y carácter ofensivo.
- Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.
- Invitaciones o presiones para concretar citas o encuentros sexuales.
- Invitaciones, peticiones o demandas de favores sexuales cuando estén relacionados 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 lúdicas, aunque la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas o inoportunas.
- Chantaje sexual:
  - Ofrecimiento o insinuación de recibir algún tipo de recompensa por someterse a ciertos requerimientos sexuales.
  - Ofrecimiento o insinuación de recibir algún tipo de represalia si no se accede a cooperar a ciertos requerimientos sexuales.

**No verbales:**

- Observación clandestina de personas en lugares reservados, como sería el caso de los servicios
- Invitaciones impúdicas o comprometedoras.
- Observaciones sugerentes y desagradables,
- Uso de imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo.
- Gestos obscenos o miradas obscenos, silbidos.
- Cartas, notas o mensaje de correo electrónico o de redes sociales de carácter ofensivo de contenido sexual, considerados como ciberacoso.

Se pueden considerar que podrían ser **comportamientos constitutivos de acoso por razón de sexo, entre otros, los siguientes:**

- 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.
- Realizar las conductas anteriores con personas lesbianas, gays, transexuales o bisexuales.
- 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 o maternidad.
- 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.

Se pueden considerar que podrían ser **comportamientos constitutivos de acoso por razón de sexo a causa del embarazo o la maternidad**, entre otros, los siguientes:

- Asignar un trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría
- Atribuir tareas sin sentido, imposibles de lograr o con plazos irracionales
- Impedir deliberadamente el acceso a los medios adecuados para la realización de su trabajo.
- Denegarle, arbitrariamente, permisos o licencias a las que tiene derecho.

## **5. CIRCUNSTANCIAS AGRAVANTES**

Teniendo en cuenta que el acoso sexual o por razón de sexo está tipificado como falta disciplinaria muy grave, a efectos de valorar la gravedad de los hechos y determinar las sanciones que pudieran imponerse, se tendrán como circunstancias agravantes:

- La situación de contratación temporal de la persona objeto del acoso.
- La reincidencia del acosador.
- La existencia de dos o más víctimas.
- Las represalias o actos de discriminación sobre la persona denunciante. Se deberá tener en cuenta diversos factores como la discriminación por género/sexo, u otros factores de discriminación y el ambiente del centro de trabajo.
- La situación de acoso, se produzca por un superior jerárquico o personas cuyas decisiones puedan tener efectos sobre el empleo y las condiciones de trabajo de la persona acosada.
- La existencia de algún tipo de diversidad funcional en la persona agredida.
- Que la situación se haya mantenido durante un largo periodo de tiempo.
- Que el acoso haya dañado gravemente la estabilidad psicológica, emocional o física de la persona acosada, y exista certificación médica.
- Que el acoso se produzca durante el proceso de selección de personal, ya sea en el acceso o la promoción profesional.





- La existencia de presiones o cualquier tipo de coacción o chantaje sobre el entorno próximo a la persona acosada, o testigos de la situación.

En función de las consecuencias que tiene para la persona acosada sexualmente y su percepción del acoso, se hace la siguiente diferenciación:

**Acoso leve:** Chistes de contenido sexual sobre la mujer. Piropos / comentarios sexuales sobre las trabajadoras. Pedir reiteradamente citas. Acercamiento excesivo. Hacer gestos y miradas insinuantes o a partes inadecuadas, etc...

**Acoso grave:** Hacer preguntas sobre su vida sexual. Hacer insinuaciones sexuales. Pedir abiertamente relaciones sexuales sin presiones. Presionar después de la ruptura sentimental con un/a compañero/a, etc...

**Acoso muy grave:** Abrazos, besos no deseados. Tocamientos, pellizcos. Acorralamientos. Presiones para obtener sexo a cambio de mejoras o amenazas. Realizar actos sexuales bajo presión de despido. Asalto o agresión sexual.

Cuando un comportamiento se dé de forma reiterada o se den varios comportamientos de un tipo de acoso, se incrementará la gravedad del hecho.

## **6. DETECCIÓN Y CONSECUENCIAS DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO**

### **Detección del acoso**

Posibles síntomas de la persona acosada:

- Absentismo ocasional sin motivo aparente.
- Aumento del nerviosismo y la falta de concentración en el trabajo.
- Patologías psicósomáticas derivadas de la ansiedad.
- Solicitud de cambio de puesto de trabajo a otro departamento sin causa justificada.
- Reticencia a trabajar a solas con algún compañero/a.
- Aumento sistemático de bajas por enfermedad.
- Abandono del puesto de trabajo o la dimisión sin motivos aparentes.
- Incremento de expedientes disciplinarios.

En algunos casos los indicadores son claros porque la persona que acosa es un superior, mientras que es más complicado de detectar si se trata de un igual.

### **Consecuencias del acoso**

Consecuencias para la persona acosada:

- **Aspectos psicológicos.** Entre los aspectos psicológicos se pueden citar todos aquellos que afectan al bienestar mental de las personas trabajadoras y su rendimiento laboral: apatía y desgana; baja autoestima; alteraciones del sueño, pesadillas, insomnio, irritabilidad...



- **Aspectos físicos.** Somatizar sentimientos de ansiedad y miedo de difícil control: palpitaciones; dificultades respiratorias; dolores musculoesqueléticos; alteraciones del sistema inmunitario y aumento de enfermedades en general.
- **Aspectos sociales.** Riesgo de perder su trabajo; reducción de la productividad; merma o renuncia a la carrera profesional o derechos vinculados, como la formación; vulnerabilidad de su status económico y social; aumento de problemas relacionales, familiares...

#### Consecuencias para las empresas

- Pérdida de talento humano valioso.
- Daño para la imagen empresarial al hacerse pública una situación de acoso.
  
- Enrarecimiento del clima laboral que puede influir en la disminución de la productividad y el rendimiento personal y del equipo.
- Aumento de la siniestralidad.
- Incremento del absentismo.
- Gastos por incidencias judiciales y/o por sanciones económicas.

#### Consecuencias para la sociedad

- Tiene efectos negativos sobre la eficiencia de las empresas, que entorpecen la productividad y el desarrollo de las sociedades.
- La tolerancia de este tipo de acoso impide el logro de la igualdad entre mujeres y hombres y condona la violencia, perpetuando sociedades con un déficit democrático que desaprovecha el 50 % del talento humano.
- Tiene un coste económico para el sistema sanitario público.
- Estos tipos de acoso crean desconfianza en la capacidad y competencia de todas las mujeres y contribuye a reproducir estereotipos y prejuicios sobre la valía propia de las mujeres para promocionar y alcanzar metas profesionales.
- Supone una barrera para el acceso de las mujeres al ámbito laboral, con el consiguiente desaprovechamiento de capital humano.

## **7. PARTE DISPOSITIVA**

### **7.1. CUESTIONES GENERALES:**

#### **Ámbito de aplicación:**

Este Protocolo se aplicará a todas las situaciones derivadas de cualquier actividad que tenga lugar en Grupo EXTER S.A.,

Este protocolo será de aplicación a todo el personal de Grupo EXTER S.A.

Cuando una persona contratada por una empresa externa se encuentre implicada en una situación de acoso, se aplicarán los mecanismos de coordinación empresarial de acuerdo con lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales de acuerdo con el artículo 24, que está desarrollado en el Real Decreto 171/2004, de 30 de enero. En este sentido se establecerá una comunicación recíproca



del caso entre GRUPO EXTER S.A. y la empresa, con el objetivo de que cada una de las partes aplique el respectivo procedimiento y ejecute las medidas preventivas y correctoras que considere convenientes.

### **Objetivos del protocolo.**

- Informar, formar y sensibilizar a toda la plantilla en materia de acoso sexual, acoso por razón de sexo, y dar pautas para identificar estas situaciones, prevenirlas y evitar que se produzcan.
- Disponer de la organización específica y determinar procedimientos ágiles de intervención y de acompañamiento para atender y resolver estas situaciones con la máxima celeridad y dentro del plazo establecido en este protocolo.
- Una vez iniciado el proceso, se procurará garantizar la seguridad, la integridad y la dignidad de las personas afectadas. Aplicar, en todo momento, las medidas que en cada caso sean adecuadas para proteger a las víctimas y acabar con el acoso y, en su caso, aplicar las medidas sancionadoras pertinentes.
- Garantizar la confidencialidad de las personas afectadas.

### **Compromiso:**

Con este protocolo las partes firmantes se comprometen a:

- Establecer las medidas necesarias para prevenir este tipo de acoso y determinar concretamente las actuaciones de instrucción y proponer las sanciones internas pertinentes y garantizar los derechos anteriormente mencionados, en caso de que algún trabajador o trabajadora presente denuncia vinculada con el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- Que toda la plantilla y el personal conozcan la existencia del presente protocolo, así como el funcionamiento de los procedimientos y los acuerdos de seguimiento y evaluación que se establezcan.
- Declarar formalmente y difundir su rechazo a todo tipo de acoso sexual o de acoso por razón de sexo en todas sus formas o manifestaciones.
- Promover una cultura de prevención contra el acoso sexual o acoso por razón de sexo a través de actuaciones formativas e informativas de sensibilización a todo el personal de Grupo EXTER S.A.
- Denunciar, investigar y sancionar, en su caso, de acuerdo con lo previsto en este protocolo, cualquier conducta que pueda ser constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.
- Acompañar y asesorar a las víctimas de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

## **7.2. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO**

La empresa Grupo EXTER S.A. y la RLT que firman este protocolo, se comprometen a promover condiciones de trabajo seguras y relaciones laborales de buen trato, que prevengan el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el entorno laboral.

La empresa Grupo EXTER S.A. reconoce como una acción de prevención constituirse como modelo en el desarrollo de buenas prácticas no sexistas, y entiende que las inversiones en acciones de prevención del acoso sexual y por razón de sexo redundan en un mejor clima laboral.

### **Medidas específicas**

- **Acciones de difusión, información y comunicación:**  
Difundir y dar a conocer este protocolo a todas las personas incluidas en su ámbito de aplicación y a su publicación en todos los centros, y en la página web de Grupo EXTER S.A. y cuales medios de difusión tenga disponibles de modo que también las entidades colaboradoras también lo conozcan.  
Con el fin de facilitar dicho acceso a todas las personas que integran la plantilla, entre otras acciones, y como parte de este Protocolo, se incorporarán y mantendrán espacios dedicados a la difusión de información sobre la prevención de los diferentes tipos de acoso, con especial atención al momento de la aprobación del presente Protocolo, y posteriormente de manera periódica. Esto se puede realizar mediante campañas informativas y de concienciación-
- **Formar y sensibilizar** a la plantilla sobre las causas, efectos y consecuencias del acoso sexual y por razón de sexo, y su vinculación con la igualdad entre mujeres y hombres. Formación que se compromete a diseñar y promover de forma conjunta con la RLT, cursos y actividades formativas, de prevención, de capacitación, de concienciación y de buenas prácticas en relación con el acoso sexual, acoso por razón de sexo. Dichas acciones formativas irán dirigidas a todos los colectivos que componen la plantilla.  
Se ofertarán seminarios o cursos en materia de prevención, detección y eliminación del acoso sexual y acoso por razón de sexo, en primer lugar dirigidos a Directores/as y Coordinadores/as, con el objetivo principal de ayudarles a identificar situaciones de acoso y aquellos factores que puedan generar reclamaciones por acoso, así como a canalizar adecuadamente las posibles quejas en esta materia en sus equipos de trabajo.
- **Responsabilidad.** Todo el personal tiene la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en que se respete la dignidad de las personas, especialmente los cargos de dirección. La Comisión Permanente de Igualdad elaborará en el plazo de seis meses, a partir de la firma del presente protocolo, un folleto que oriente respecto a los criterios de detección de las conductas constitutivas de estos tipos de acoso, y de los procedimientos a seguir en la comunicación y tramitación de las reclamaciones, quejas y denuncias en esta

materia.

- **Registrar las situaciones de acoso y los riesgos de que se produzcan.**  
Sobre la presencia o incidencia de este tipo de conductas entre el personal y las características que presenta. Además, se dispondrá anualmente de datos desagregados por sexo sobre casos e intervenciones de los diferentes casos de acoso. La publicación de estos datos se hará respetando en todo momento el anonimato de las personas implicadas y con la máxima profesionalidad.

El Comité de Seguridad y Salud, incluirá en la evaluación de factores psicosociales, la valoración del acoso sexual o por razón de sexo como un factor más

### **7.3. ORGANO DE ATENCIÓN Y ASESORAMIENTO: LA COMISION PERMANENTE DE IGUALDAD: NATURALEZA Y FUNCIONES.**

La Comisión Permanente de Igualdad actuará como receptora y asesora en las denuncias, investigará los indicios de posibles acosos, y realizará el seguimiento y la mediación entre las partes teniendo como objetivo principal instruir el procedimiento informal. Dichas denuncias serán remitidas a la CPI o a alguno de sus miembros, por la propia denunciante o cualquier otra persona que haya presenciado algún presunto acoso sexual o acoso por razón de sexo mediante un modelo oficial de denuncia, el cual estará disponible para toda la plantilla. (ANEXO 1). La composición de la CPI y sus datos estarán en el (ANEXO 2).

La CPI deberá garantizar los siguientes principios rectores del procedimiento:

- *Principio de Celeridad:* se establecerán unos límites temporales máximos para la resolución del procedimiento a fin de poder garantizar una tramitación urgente; se establecerán 12 días laborables para la resolución, ampliables si está debidamente justificado.
- *Principio de Confidencialidad:* se marcarán actuaciones destinadas a proteger la intimidad y dignidad de las personas implicadas, (denunciante, denunciado y testigos) tales como la asignación de códigos numéricos, evitando el uso de los nombres propios.
- *Principio de Presunción de inocencia,* desde la perspectiva del denunciado.
- *Principio de Indemnidad,* no represalias desde la perspectiva del denunciante.

Los miembros de la CPI involucrados en un procedimiento de acoso o afectados por relación de parentesco y/o afectiva, de amistad o enemistad manifiesta, o de superioridad o subordinación jerárquica inmediata respecto de la víctima o la persona denunciada, quedará automáticamente invalidada para formar parte de dicho proceso. Si fuera la persona denunciada, quedará invalidada para ese procedimiento hasta la resolución de su caso.

Las personas denunciantes o denunciadas podrán recusar a los miembros de dicha Comisión cuando juzguen que concurren en ellos algunas de las circunstancias señaladas en el párrafo anterior (art. 28 y 29 de la LRJ-PAC).

### **7.4. PROCEDIMIENTOS DE ACTUACIÓN.**

#### **Principios y garantías**

Los procedimientos de actuación deben desarrollarse bajo los principios de rapidez, confidencialidad, credibilidad y deben garantizar y proteger tanto la intimidad como la dignidad de las personas objeto de acoso. Además, se garantizarán y respetarán los derechos de las personas denunciadas. (Artículo 63 CEAIS).

Se establece que con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualquier instancia administrativa o judicial, el procedimiento interno se iniciará de conformidad con las siguientes reglas.

Siempre que se reciba denuncia se procederá a abrir un Procedimiento Informal para determinar si hay indicios de acoso sexual o por razón de sexo. Si no hubiera indicios se cerraría el Procedimiento y si los hubiera o no se llegara a un acuerdo entre las partes, se iniciaría un Procedimiento Formal.

#### **Procedimiento Informal:**

El objetivo del procedimiento informal será resolver el problema mediando entre las partes de forma ágil y dialogada, y que no llegue a convertirse en una situación de acoso en el seno del trabajo. Y ello así porque, en ocasiones, el hecho de manifestar al sujeto activo las consecuencias ofensivas e intimidatorias que se generan de su comportamiento y las posibles consecuencias que pueden acarrear de convertirse en acoso, es suficiente para que se solucione el problema.

El procedimiento se inicia en el momento en que la CPI tenga constancia del hecho de acoso con independencia de la vía por la que llegue la denuncia. La CPI, en ningún caso, podrá actuar a espaldas de la persona acosada ni en contra de su voluntad.

Si la CPI estimase que la conducta sobre la que se plantea la queja puede ser calificada como acoso, informará a la presunta víctima o a quien haya denunciado, sobre la necesidad de presentar una denuncia por escrito para dar comienzo al procedimiento.

En el supuesto de que se estime que la conducta no es constitutiva de acoso, pero que se trata de una conducta que, de seguir produciéndose, puede dar lugar a situaciones de acoso, la CPI iniciará un procedimiento confidencial y rápido de confirmación de la veracidad de la queja, pudiendo para ello acceder a cualquier lugar de la empresa y en cualquier momento y recabar las declaraciones de quien considere necesario.

Una vez convencida de la existencia de indicios que doten de veracidad a la queja presentada, entrará en contacto de forma confidencial con la persona contra la que se ha presentado la queja, sola o en compañía de la presunta víctima, a elección de ésta, para manifestarle, por un lado, la existencia de una queja sobre su conducta que, de ser cierta y reiterarse o persistir en el tiempo podría llegar a calificarse como acoso sexual o acoso por razón de sexo y, por otro lado, las consecuencias de sanciones disciplinarias que ello podría acarrearle.

- La persona acusada de haber llevado a cabo esa conducta sexista o que constituya acoso sexual, podrá ofrecer las explicaciones que considere convenientes.

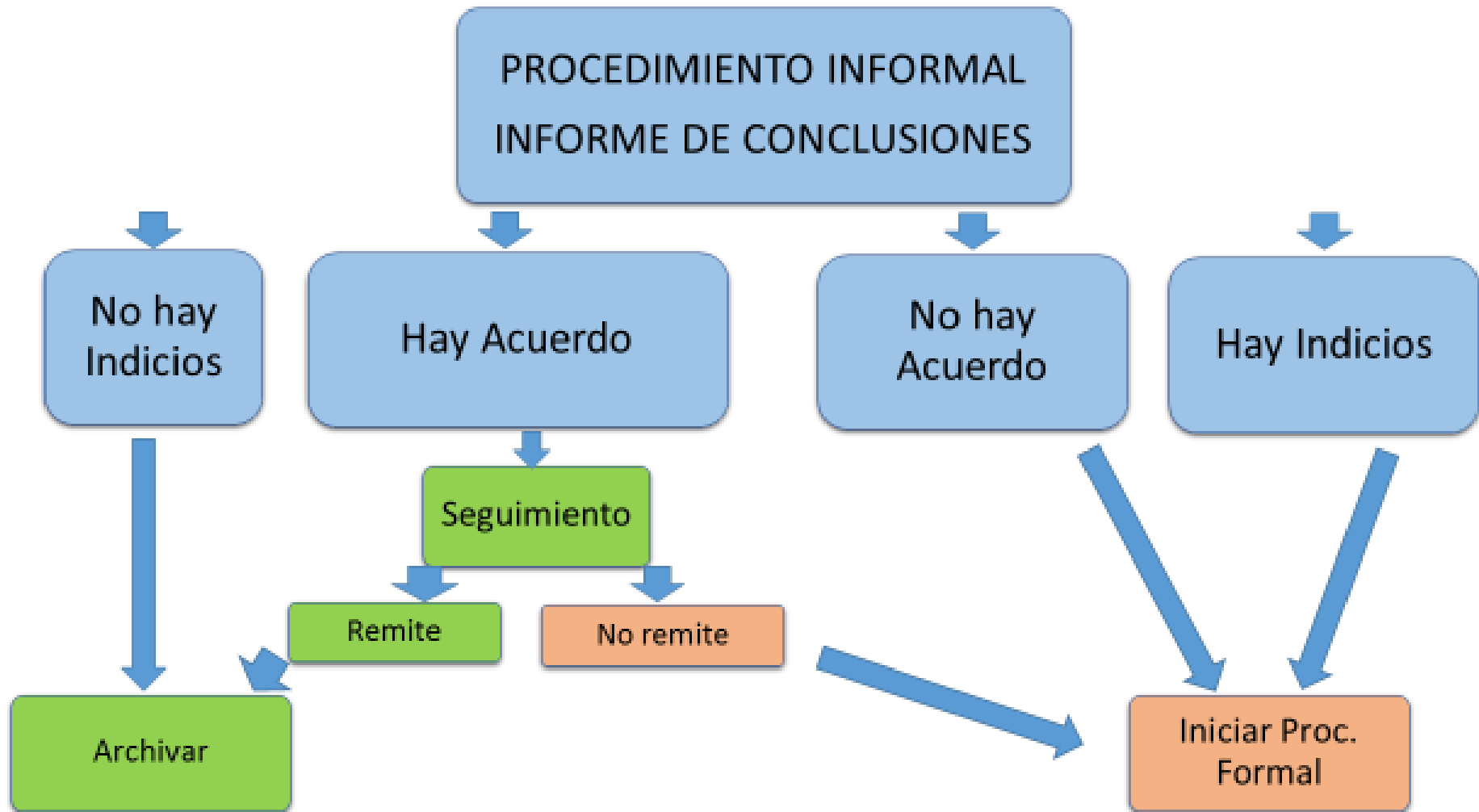


- Tanto la persona denunciante como la persona acusada podrán, en todo caso, hacerse acompañar por cualquier persona de la plantilla, a su elección.
- En esta fase informal, la CPI se limitará exclusivamente a transmitir la queja e informar sobre las eventuales responsabilidades disciplinarias en las que puede incurrir de persistir en su conducta.
- En principio, la CPI debe partir de la credibilidad de la persona que presenta la queja y tiene que proteger la confidencialidad del procedimiento y la dignidad de las personas.
- En el plazo de 12 días laborables, contados a partir de la presentación de la queja, se dará por finalizado el proceso. Dos días para la primera reunión de la CPI y 10 para la resolución. Solamente en casos excepcionales y de imperiosa necesidad podrá ampliarse el plazo en 10 días laborables más.

Todas las actuaciones de la Comisión Informativa se documentarán por escrito, levantándose las correspondientes actas, que, en los casos de incluir testimonios o declaraciones, serán suscritas, por la propia Comisión y por quienes los hubieran emitido, dando conformidad a que lo transcrito corresponde fielmente con las alegaciones o declaraciones efectuadas. Toda esta documentación quedará recogida en un Expediente Informativo (ANEXO 3).

- Si hay solución consensuada y aceptada por las partes se procederá al cierre del proceso. La CPI establecerá un sistema de seguimiento y valoración hasta que se considere superada la situación, estableciendo la frecuencia de ese seguimiento.
- Si no hubiera acuerdo entre las partes, o la CPI valorase que existen indicios suficientes para no cerrar el proceso, se iniciará el Procedimiento Formal. Para dicho fin, se procederá a convocar a la Comisión de Instrucción, que deberá reunirse en el plazo de dos días una vez recibida la denuncia.





### **Procedimiento Formal / Fase de Instrucción:**

Una vez terminado el Procedimiento Informal y si la causa siguiera su curso, en un plazo de dos días laborables, quedará convocada la Comisión de Instrucción para iniciar el Procedimiento Formal.

El Procedimiento Formal se iniciará también, tras haber intentado el Procedimiento Informal por parte de la CPI y no se hubiera llegado a un acuerdo entre las partes.

Esta comisión estará formada por:

- Dos representantes de la CPI uno por parte de la empresa y otro/a por parte de la RLT.
- Dos representantes del Comité de Seguridad y Salud, uno por parte de la empresa y otra por parte de la Representación legal de los trabajadores.

Así mismo, se procederá a nombrar de forma alterna entre la RLT y la representación empresarial los siguientes cargos de responsabilidad:

- Instructor/a: Será la persona encargada de dirigir todas las actuaciones para resolver el procedimiento.
  - Secretario/a: Será la persona encargada de levantar acta de las reuniones y decisiones que se adopten.
- 
- En la denuncia deberá indicarse el mayor número de datos posibles y pruebas de cara a facilitar la investigación sobre los hechos presuntamente constitutivos de una situación de acoso.
  - Una vez que se haya notificado oficialmente la denuncia en materia de acoso, la Comisión de Instrucción iniciará la fase de investigación encaminada a la averiguación y constatación de los hechos denunciados, dándose audiencia a todas las personas intervinientes, testigos y cuantas personas considere la comisión que deban personarse, incluidos los y las representantes legales de la plantilla, practicando cuantas diligencias sean necesarias para el esclarecimiento de la veracidad de los hechos denunciados.
  - En el supuesto que sea necesario y hasta el cierre de procedimiento, se podrá cautelarmente determinar medidas adecuadas a los hechos, con el fin de separar a la víctima y agresor, la Comisión puede proponer y debe conocer las medidas que se establezcan. 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.
  - La Comisión de Instrucción tiene un plazo máximo de 10 días laborables desde la recepción de la denuncia por escrito para resolver motivadamente la denuncia presentada. Este plazo podrá alargarse a 10 días laborables más, solo en caso excepcional, de imperiosa necesidad y debidamente justificado.
  - El Procedimiento Formal finalizará con el pronunciamiento de la Comisión



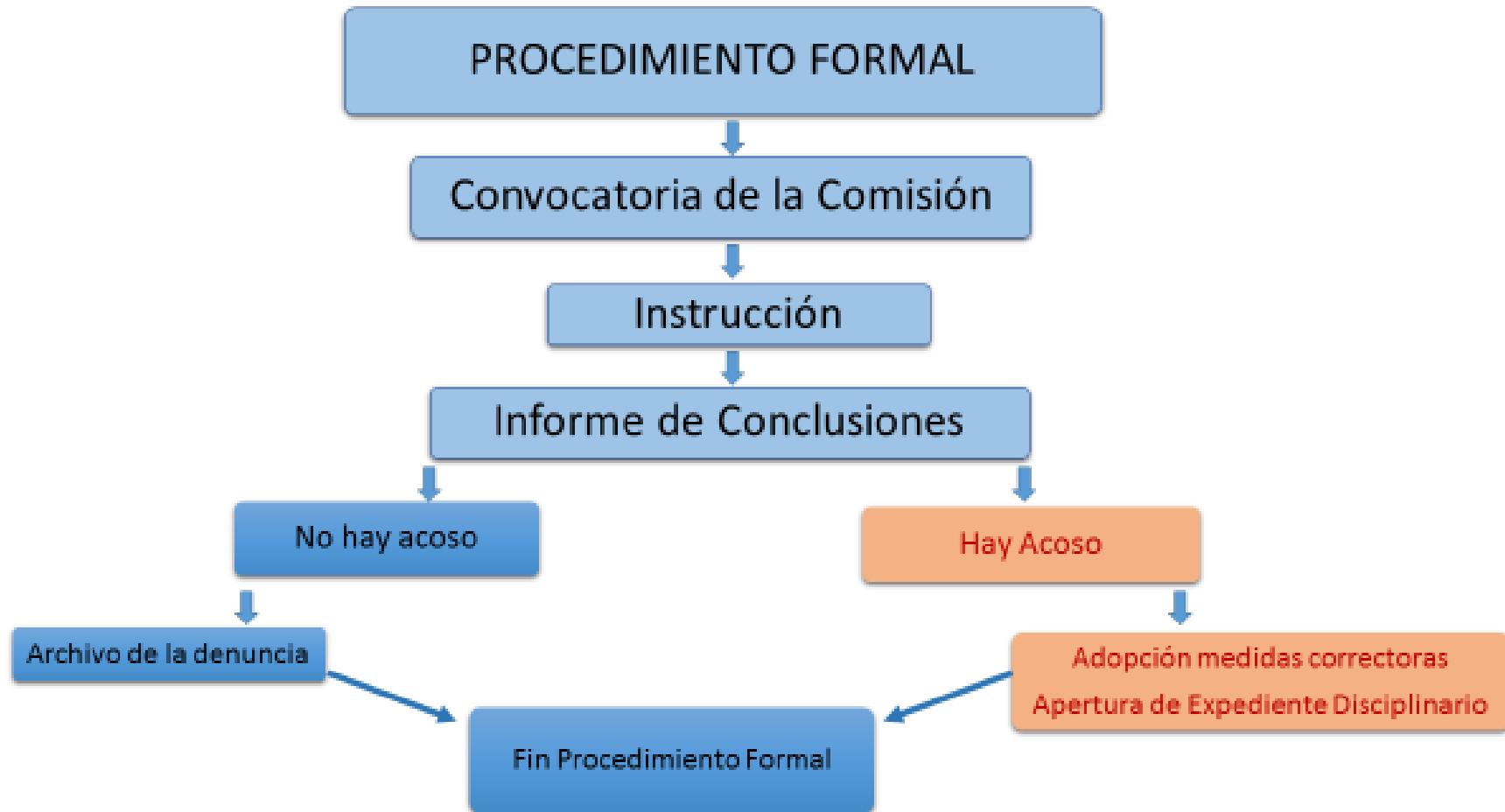
mediante la elaboración de un informe que se pondrá, en primer lugar, en conocimiento de la persona denunciante:

Cuando el informe **constate** la existencia de acoso, se trasladará dicho **Informe de Conclusiones** (ANEXO 4), a la persona responsable del departamento de Recursos Humanos al objeto de que adopte las medidas correctoras oportunas, aplicando las sanciones legales correspondientes.

Cuando el informe **no constata** situaciones de acoso, o no sea posible la verificación de los hechos, se archivará el expediente dando por finalizado el proceso. En ningún caso se tomarán represalias contra la persona denunciante motivadas precisamente en la activación del presente protocolo de acoso.

- La empresa se asegurará de que las trabajadoras o trabajadores que consideren que han sido objeto de acoso, aquellas/os que planteen una queja en materia de acoso o las que presten asistencia en cualquier proceso, por ejemplo, facilitando información o interviniendo en calidad de testigo, no serán objeto de intimidación, persecución o represalias. Cualquier acción en este sentido se considerará como un asunto susceptible de sanción disciplinaria.

Toda la documentación generada en este Procedimiento se incluirá en el Expediente Informativo, incluyendo el Informe de conclusiones.



### **Metodología de la instrucción:**

Todas las actuaciones de la Comisión Informativa se documentarán por escrito, levantándose las correspondientes actas, que, en los casos de incluir testimonios o declaraciones, serán suscritas, por la propia Comisión y por quienes los hubieran emitido, dando conformidad a que lo transcrito corresponde fielmente con las alegaciones o declaraciones efectuadas.

En sus comparecencias ante la Comisión Informativa, todo trabajador/a podrá acudir asistido por un Representante Legal de los Trabajadores/as, a su elección, o por una persona de su confianza de la empresa.

### **Expediente Informativo**

Toda la documentación del procedimiento, tanto informal como formal conformará el expediente del caso. El objetivo del expediente es recabar la máxima información posible respecto a los hechos que se presume que podrían ser constitutivos de una situación de acoso sexual o por razón de sexo y trasladarlo a la persona responsable de Recursos Humanos de la empresa.

Se desarrollará bajo los principios de objetividad, confidencialidad, rapidez, contradicción e igualdad, siendo advertidos todos/as los que en el mismo intervengan, de su obligación de guardar la más absoluta confidencialidad sobre cuanto conocieran con motivo de su intervención en el mismo, fuere en la calidad que fuere, debiendo firmar documento de Confidencialidad previa a su participación en el proceso de instrucción (ANEXO 5). Quien no mantuviera la confidencialidad del proceso, se le podrá abrir un expediente sancionador y será retirado de la instrucción del caso.

### **Procedimiento sancionador:**

Corresponde exclusivamente a la empresa adoptar las medidas correctoras oportunas, y tomar las acciones de tipo preventivo, organizativo o disciplinario que considere necesarias, si proceden, aplicando las sanciones legales correspondientes, atendiendo a lo establecido en el Convenio Colectivo de **aplicación (Convenio Colectivo Estatal de Acción e Intervención Social)** y al Estatuto de Trabajadores y que tipifican el acoso sexual y por razón de sexo como falta muy grave.

Dichas medidas correctoras deben ser adoptadas con atención al criterio de progresión y proporcionalidad respecto a la gravedad de las conductas apreciadas.

En función de la gravedad de las conductas, se pueden contemplar distintas sanciones disciplinarias como las siguientes:

- Despido disciplinario.
- Suspensión de empleo y sueldo.
- Cambio de turno de trabajo.



- Inhabilitación para el ascenso/promoción profesional durante un período no superior a un año.

En la valoración de la gravedad de la conducta, se contemplará las circunstancias agravantes ya listadas anteriormente (ver página 8 de este Protocolo).

## **1) DISPOSICIONES FINALES**

Si en el transcurso del proceso la persona acosada pasara a una situación de Incapacidad temporal, y se determina que ha existido acoso, se remitirá toda la información pertinente a la Mutua y se instará a la misma a que considere dicha incapacidad como un accidente de trabajo.

- Independientemente a los procedimientos, la persona objeto del acoso podrá acudir directamente, si lo considerase oportuno, a la vía judicial correspondiente.
- Con independencia de la facultad que tiene la persona afectada de iniciar la vía judicial, si se concluye que los hechos analizados, pueden ser constitutivos de falta, se procederá a la apertura de un expediente disciplinario, de acuerdo con lo establecido en el Convenio Colectivo Estatal de Acción e Intervención Social que se aplica en GRUPO EXTER S.A.
- Si se hubieran producido represalias o existido perjuicio para la víctima durante el acoso, ésta tendrá el derecho a ser restituida en las condiciones en que se encontraba antes del mismo.
- Se garantizará que en el ámbito de la empresa no se produzcan represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, o a aquellas que se opongan a participar en el proceso.
- No obstante lo anterior, las denuncias, alegaciones o declaraciones de terceros, realizadas, que se demuestren como intencionadamente no honestas o dolosas, podrán ser constitutivas de actuación disciplinaria, sin perjuicio de las restantes acciones que en derecho pudiesen corresponder.

## **2) SEGUIMIENTOS Y EVALUACIÓN DEL PROTOCOLO**

- La Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad de GRUPO EXTER S.A. realizará el control y seguimiento de la aplicación de este Protocolo con la finalidad de comprobar su efectivo funcionamiento y eficacia.
- Si se detectaran deficiencias en el presente Protocolo y en su aplicación, la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de Grupo EXTER S.A. propondrá las modificaciones oportunas y éstas habrán de tener el consenso de la totalidad de las partes representadas en dicha Comisión.



- La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad recogerá anualmente el nº de casos denunciados para la memoria anual del Plan de Igualdad e informará de ellos al Comité de Seguridad y Salud.

### **3) VIGENCIA Y FIRMA DEL PROTOCOLO**

Este Protocolo entrará en vigor a la firma del mismo y tendrá una vigencia indefinida. Si hubiera una norma legal o convencional de ámbito superior que afectara al contenido del presente Protocolo, las partes firmantes del mismo se comprometen a su inmediata adecuación.

Se procede a la firma del presente Protocolo para prevenir y erradicar el acoso sexual y por razón de sexo de Grupo EXTER S.A. por las distintas partes de la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad de Grupo EXTER S.A.

**ANEXO 1. MODELO OFICIAL DE DENUNCIA INTERNA**

**A/A. CPI DE IGUALDAD EN MATERIA DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO DE GRUPO EXTER S.A.**

- **SOLICITANTE:** (La persona afectada, la R.L.T, Recursos Humanos, otra persona):

<p><b>Nombre y apellidos</b></p> <p>- Nombre y apellidos:</p> <p>- SEXO: →      Hombre:              Mujer:</p> <p>- Centro de trabajo</p> <p>- Puesto de trabajo:</p> <p>- Teléfono de contacto:</p> <p>- Correo electrónico:</p>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

- **DATOS DE LA PERSONA AFECTADA:**

- **TIPO DE ACOSO:**

<b>ACOSO SEXUAL</b>	
<b>ACOSO POR RAZÓN DE SEXO</b>	
<b>DISCRIMINACION POR EMBARAZO O MATERNIDAD</b>	

- **DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LOS HECHOS QUE MOTIVAN LA DENUNCIA:** *(fechas, pruebas, testigos o documentos adjuntos que ayuden al esclarecimiento de los hechos)*
- **SOLICITUD:** La persona que denuncia solicita la tramitación de esta denuncia y que se

--

investiguen los hechos que se describen siguiendo el protocolo para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo de Grupo EXTER S.A.

En Madrid a.....de.....de 20....

**Fdo. Nombre y apellidos**  
**Denunciante**

**Fdo. Nombre y apellidos de quien**  
**recibe la denuncia**



## **ANEXO 2. COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN PERMANENTE DE IGUALDAD (CPI)**

### **Miembros de la Representación Legal de los Trabajadores y contacto:**

1. Hakam Ojeili: [hojeili@grupoexter.com](mailto:hojeili@grupoexter.com)
2. María Méndez: [mmendez@grupoexter.com](mailto:mmendez@grupoexter.com)

### **Miembros de la Representación empresarial y contacto:**

1. Marga Rullas: [mrullas@grupoexter.com](mailto:mrullas@grupoexter.com)
2. Cristina Esteban. [cesteban.externo@salud.madrid.org](mailto:cesteban.externo@salud.madrid.org)

### ANEXO 3: EXPEDIENTE INFORMATIVO

El expediente informativo debe recoger toda la información y documentación generada a lo largo del proceso de estudio/ valoración, tramitación y cierre de los Procedimientos abiertos a consecuencia de una denuncia por Acoso sexual o por razón de sexo.

El expediente estará conformado por todo el proceso, incluida la documentación generada desde la puesta en marcha del protocolo e incluye: el procedimiento informal, el procedimiento formal (que engloba las entrevistas a la persona denunciante, la persona denunciada, así como testigos y pruebas pertinentes) y el propio informe de conclusiones del procedimiento

Se añadirá como primer documento del expediente una **Ficha Resumen** del proceso abierto, donde se recogerán estos datos:

- Fecha de inicio del procedimiento Informal
- Persona que lo promueve
- Fechas de vistas con las partes y testigos
- Fecha fin del P. informal
- Conclusiones, incluyendo si procede o no apertura de Procedimiento Formal
- Fecha de inicio del procedimiento Formal
- Fechas de vistas con las partes y testigos
- Fecha fin del P. informal
- Conclusiones finales (incluyendo las medidas sancionadoras que se determinen)

#### **Procedimiento Informal**

Se incluirá en el Expediente toda la documentación generada en este proceso Informal: denuncia, declaraciones, medios de prueba, agravantes o atenuantes, actas de las reuniones y vistas y Dictamen.

#### **Procedimiento Formal**

Se incluirá en el Expediente toda la documentación generada en este proceso Formal: denuncia, declaraciones, medios de prueba, actas de las reuniones y vistas e Informe de Conclusiones con las medidas/sanciones propuestas.

Para una mejor recogida de la información, se grabará, previo permiso de los comparecientes, las entrevistas de los implicados y testigos, para una correcta transcripción de la declaración para evitar una pérdida de información o malos entendidos.

El Expediente deberá conservarse en soporte digital, por lo que cualquier documentación aportada en papel, deberá ser posteriormente escaneada, para su archivo digital.

## ANEXO 4: INFORME DE CONCLUSIONES

El informe de conclusiones es el documento elaborado por la comisión de instrucción designada según lo previsto en el Protocolo para prevenir y erradicar el acoso sexual y por razón de sexo de Grupo EXTER S.A. Este informe, al igual que el resto de documentación generada desde la activación del protocolo, irá incluido dentro del Expediente informativo del caso.

El informe deberá estar compuesto por los siguientes puntos:

**Resumen de los hechos denunciados:** Breve exposición de los antecedentes personales y contextuales (si fuera posible, situación de los RR. Psicosociales del centro así como del ambiente laboral, si existiera información al respecto)

**Resumen de las pruebas testificales:** Resumen de las intervenciones de las partes implicadas, así como de los testigos y testimonios generados en el proceso.

**Resumen de las pruebas:** Resumen de las pruebas pedidas o presentadas por las partes o que fueran requeridas por la comisión.

**Conclusiones:** Valoración de los hechos que por la información y testimonios obtenidos y analizados, se consideran probados y dictamen final.

**Alegaciones:** cualquiera de las partes que conforman la Comisión de Instrucción podrán presentar alegaciones al Informe.

**Propuesta de medidas correctoras:** Descripción de medidas o situaciones que fueran objeto de corrección y que puede aportar cualquier parte de la comisión.

**Propuesta de sanciones:** se sugerirán las sanciones que se consideren más adecuadas a los hechos acontecidos y probados quedando estas a potestad de la empresa.

## **ANEXO 5: COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD DE LAS PERSONAS QUE INTERVIENEN EN EL PROCESO DE TRAMITACIÓN Y RESOLUCIÓN DE LAS DENUNCIAS POR ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO**

Don/Doña ..... habiendo sido convocado/a para intervenir en el procedimiento de recepción, tramitación, investigación y resolución de la denuncia por acoso sexual y/o acoso por razón de sexo que pudieran producirse en el ámbito laboral, se compromete a respetar la confidencialidad, privacidad, intimidad e imparcialidad de las partes a lo largo de las diferentes fases del proceso.

Por lo tanto, y de forma más concreta, manifiesto mi compromiso a cumplir con las siguientes obligaciones:

- Garantizar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el procedimiento, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- Garantizar el tratamiento reservado y la más absoluta discreción en relación con la información sobre las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.
- Garantizar la más estricta confidencialidad y reserva sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tenga conocimiento, así como velar por el cumplimiento de la prohibición de divulgar o transmitir cualquier tipo de información por parte del resto de las personas que intervengan en el procedimiento.

Asimismo, declaro que he sido informado/a por Grupo EXTER S.A. de la responsabilidad disciplinaria en que podría incurrir por el incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas.

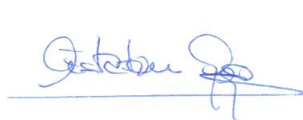
En Madrid a.....de.....de.....

**Fdo. Nombre y apellidos:**



Se procede a la firma del presente Protocolo contra el Acoso Sexual y/o por Razón de sexo, de Grupo EXTER, por las distintas partes (empresarial y social) de la Comisión Permanente de Igualdad.

En Madrid a 19 de mayo de 2021



Firmado



Firmado



Firmado

Firmado