

	PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO EN TRANSPORTES URBANOS DE SEVILLA S.A.M.		
Dirección de RRHH	Edición: 2ª	Página 1 de 8	Fecha de elaboración: 05/06/2023

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO EN TRANSPORTES URBANOS DE SEVILLA S.A.M.

 	PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO EN TRANSPORTES URBANOS DE SEVILLA S.A.M.		
Dirección de RRHH	Edición: 2ª	Página 2 de 8	Fecha de elaboración: 05/06/2023



ÍNDICE

PÁG.

1. OBJETO	3
2. NECESIDAD	3
3. ALCANCE	3
4. DEFINICIONES	4
5. MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO	5
6. PROCEDIMIENTO	6
7. SEGUIMIENTO.....	8
8. OTRAS CONSIDERACIONES	8
9. PUBLICIDAD Y ENTRADA EN VIGOR.....	8

Resumen de Modificaciones respecto a la Edición Anterior

Ed. 2ª (05.06.2023): Se realizan ajustes de contenido al objeto de adaptarlo a la creación del Sistema Interno de Información de conformidad con lo previsto en la Ley 2/2023 de Protección del Informante.

 	PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO EN TRANSPORTES URBANOS DE SEVILLA S.A.M.		
Dirección de RRHH	Edición: 2ª	Página 3 de 8	Fecha de elaboración: 05/06/2023

1. OBJETO

El objeto del presente protocolo es el establecimiento de las actuaciones a tomar en la empresa "Transportes Urbanos de Sevilla S.A.M." (en adelante TUSSAM), para prevenir y actuar ante incidencias en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo.

2. NECESIDAD

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

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

Asimismo la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, encomienda a las empresas "el deber de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes han sido objeto del mismo", garantizando de esta forma la dignidad, integridad e igualdad de trato de todos los trabajadores y de todas las trabajadoras.

La Dirección de la Empresa y la Representación de los trabajadores y trabajadoras se comprometen a prevenir los comportamientos constitutivos de acoso y afrontar las denuncias que puedan producirse por medio del presente Protocolo, basado en los principios de celeridad, protección de derecho a la intimidad, no represalias, confidencialidad y, en su caso, anonimato, y la no explicación repetida de los hechos por parte del acosado/a, salvo que sea estrictamente necesario.

TUSSAM se compromete a crear, mantener y proteger un entorno laboral donde se respete la dignidad de la persona y los derechos y valores a los que se ha hecho referencia



3. ALCANCE

Este protocolo será de aplicación a todos los trabajadores y trabajadoras, independientemente de su situación contractual y categoría profesional, que presten sus servicios para la empresa TUSSAM.

Todos los trabajadores y trabajadoras de la empresa conocerán la existencia de este protocolo mediante su divulgación e información acerca de qué comportamientos son considerados como de acoso sexual o por razón de sexo, las conductas de respeto esperadas en el trabajo, qué comportamientos se consideran inaceptables e intolerables para la empresa, y qué medidas disciplinarias se tomarán si se dan conductas inaceptables. Esta información deberá quedar reforzada mediante sesiones formativas sobre este protocolo y sobre prevención de riesgos psicosociales.

Aquellas empresas auxiliares o personas trabajadoras autónomas no vinculadas mediante contrato de trabajo con TUSSAM y que operen en el centro de trabajo de ésta serán informadas de la existencia y términos de presente Protocolo.

Igualmente, este protocolo protegerá también a las personas informantes que comuniquen o revelen potenciales casos de acoso en el marco de una relación laboral ya finalizada, becarios, personas trabajadoras en periodos de formación con independencia de que perciban o no una remuneración,

 	PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO EN TRANSPORTES URBANOS DE SEVILLA S.A.M.		
Dirección de RRHH	Edición: 2ª	Página 4 de 8	Fecha de elaboración: 05/06/2023

así como a aquellas cuya relación laboral todavía no haya comenzado, en los casos en que el potencial acoso se dé durante el proceso de selección o de negociación precontractual.

Asimismo, en línea con lo establecido en la Ley 2/2023, este protocolo se aplicará a las personas informantes que, por su relación con TUSSAM, puedan informar de una situación de potencial acoso.

Podrán tener la condición de informantes aquellas personas que se enumeran en el SII.

4. DEFINICIONES

- **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.

Las conductas de acoso sexual se caracterizan por los siguientes rasgos:

- ✓ Son indeseadas, irrazonables, molestas y ofensivas para la persona objeto de las mismas.
 - ✓ Existe una ausencia de reciprocidad en esas conductas por parte de la persona objeto de las mismas.
 - ✓ La negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta es usada como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación profesional, a la estabilidad en el puesto de trabajo, al salario, o a cualesquiera otras decisiones relativas al empleo.
 - ✓ Dichas conductas crean un entorno laboral intimidatorio, hostil y humillante para la persona objeto de las mismas.
 - ✓ Dichas conductas son contrarias al principio de igualdad de trato.
- **Acoso por razón de sexo:** cualquier comportamiento realizado en función del sexo de la persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.



Para poder hablar de acoso por razón de sexo en el trabajo, deben darse los siguientes requisitos:

- ✓ Deben producirse en el ámbito de la organización o como consecuencia de una relación de trabajo.
- ✓ El trato degradante debe tener su fundamento en la pura y simple constatación del sexo de la persona perjudicada.
- ✓ Dicho comportamiento debe revestir de suficiente gravedad, en función de su intensidad, reiteración o efectos sobre la salud de la persona afectada.

5. MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL.

Dirección de la Empresa:

- La Empresa continuará promoviendo un entorno de respeto y corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todos los trabajadores/as los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.

 	PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO EN TRANSPORTES URBANOS DE SEVILLA S.A.M.		
Dirección de RRHH	Edición: 2ª	Página 5 de 8	Fecha de elaboración: 05/06/2023

- La Dirección de la Empresa facilitará información y formación a los trabajadores/as sobre los principios y valores que deben respetarse en la empresa y sobre las conductas que no se admiten.
- La Dirección de la Empresa mantendrá la prohibición de realizar insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes.
- La Dirección de la Empresa informará a todo el personal del presente protocolo.

Mandos:

- Informar y/o asesorar a los trabajadores en cuanto a las posibles maneras de resolver la queja en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo.
- Facilitar la asistencia y apoyo necesarios al demandante.
- Prestar apoyo, cuando así lo solicite la persona demandante, en la cumplimentación del Parte de Incidencia referente a la queja de acoso sexual y/o por razón de sexo, y facilitar su tramitación.

Representantes de los trabajadores – Delegados de Prevención:


- Informar, apoyar y/o asesorar en cuanto a las maneras de resolver la queja en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo.
- Prestar apoyo, cuando así lo solicite la persona demandante, en la cumplimentación del Parte de Incidencia referente a la queja de acoso sexual y/o por razón de sexo, y facilitar su tramitación.
- Colaborar con la Dirección en la labor de vigilancia y control de las medidas adoptadas para evitar la repetición de estas situaciones.
- Formar parte de la Comisión de Reclamaciones en Materia de Acoso (en adelante, CORA).

6. PROCEDIMIENTO

El acoso es una de las conductas infractoras reguladas 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 (Ley de Protección del Informante). Por ello, los procedimientos de actuación en caso de acoso están incluidos dentro del ámbito de aplicación del Sistema Interno de Información y Defensa del Informante de TUSSAM (SII). No obstante, en lugar de aplicarse el procedimiento establecido por el SII para la instrucción y resolución de los expedientes se aplicará el presente apartado que se desarrolla a continuación.

Las denuncias relacionadas con eventuales situaciones o conductas constitutivas de acoso sexual y/o por razón de sexo, se formularán mediante el Canal de Denuncias de TUSSAM, de conformidad con lo previsto en el SII.

Si, a pesar de lo anterior, la comunicación se realizase por escrito ante el Jefe del Área de Personas directamente por la persona afectada o a través de su mando, representación unitaria, sindical o por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación, las personas receptoras de esta comunicación deberán redirigirla al Canal de Denuncias al objeto de que la misma quede bajo el ámbito del SII y el Responsable del SII tenga conocimiento de su existencia, todo ello de forma que se pueda garantizar que la comunicación cumple con todas las garantías de confidencialidad y sin perjuicio de que el proceso de instrucción y resolución sea el expuesto en el presente Protocolo.

	PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO EN TRANSPORTES URBANOS DE SEVILLA S.A.M.		
Dirección de RRHH	Edición: 2ª	Página 6 de 8	Fecha de elaboración: 05/06/2023

Si la denuncia fuese de carácter anónimo, se deberá presentar por escrito y en la misma aportar datos o pruebas sobre el hecho concreto que se denuncie.

El Jefe del Área de Personas actuará como instructor del procedimiento previsto en el presente protocolo o, en su caso, la persona que el Jefe del Área de Personas designe en su sustitución, que deberá reunir las debidas condiciones de aptitud, objetividad e imparcialidad que requiere el procedimiento.

El instructor/a impulsará el procedimiento, de oficio o a instancia de parte, prestará apoyo y ayuda a los trabajadores/as presuntamente acosados/as, y realizará las gestiones y trámites oportunos para el esclarecimiento de los hechos, recabando cuanta información considere oportuna y realizando entrevistas y demás actuaciones que considere necesarias.

El instructor/a, tras un primer análisis de los datos objetivos y/o previamente conocidos sobre el caso podrá:

- No admitir a trámite dicha denuncia, por no cumplir con las condiciones exigidas, o por resultar evidente que lo planteado no pertenece al ámbito de este protocolo, sin perjuicio de las responsabilidades disciplinarias a las que, en su caso, hubiere lugar. No obstante, en caso de que se subsane el incumplimiento de las condiciones exigidas, se admitirá a trámite la denuncia.
- Acordar procedimiento preliminar previsto en el apartado 6.1 del presente protocolo
- Iniciar la tramitación del procedimiento formal previsto en el apartado 6.2 de este protocolo.

En atención a las circunstancias concurrentes el instructor podrá adoptar las medidas cautelares pertinentes (cambios de servicio, de turno, de horario, de puesto, etc.).

En todo lo no regulado en el presente procedimiento, resultará de aplicación lo dispuesto en el SII.


6.1. PROCEDIMIENTO PRELIMINAR:

Si el instructor estima procedente iniciar la tramitación preliminar, se entrevistará con la persona afectada y podrá tener reuniones con la persona denunciada. Si alguna de las partes así lo desea, en este procedimiento será posible la asistencia de un representante sindical, o persona de su confianza que le sirva de apoyo o asesoramiento legal.

Tras ello, en el plazo máximo de 10 días, el instructor podrá determinar el archivo de la denuncia por desistimiento del denunciante (salvo que de oficio procediera continuar la investigación) o por falta de indicios de acoso. No obstante, si del análisis del caso dedujera la comisión de alguna otra falta laboral distinta a acoso sexual y/o por razón de sexo, podrá determinar, en su caso, la incoación de un expediente disciplinario.

Si del análisis del caso dedujese la existencia de indicios de una conducta constitutiva de acoso sexual y/o por razón de sexo, se incoará el procedimiento formal previsto en el presente protocolo a fin de que la CORA emita informe, sin perjuicio de la posibilidad de acordar la apertura de un expediente disciplinario frente al presunto agresor/a y/o la suspensión del mismo hasta la resolución de cualquiera de los procedimientos contemplados en el presente protocolo.

En atención a las circunstancias concurrentes el instructor podrá adoptar las medidas cautelares pertinentes (cambios de servicio, de turno, de horario, de puesto, etc.) para que el/la agresor/a y la víctima no convivan en el mismo ambiente laboral (departamento o centro de trabajo).

	PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO EN TRANSPORTES URBANOS DE SEVILLA S.A.M.		
Dirección de RRHH	Edición: 2ª	Página 7 de 8	Fecha de elaboración: 05/06/2023

6.2. PROCEDIMIENTO FORMAL

La CORA estará compuesta paritariamente por tres miembros del equipo Directivo o del equipo de Jefes de Departamento y tres Delegados de Prevención, teniendo en cuenta que ningún miembro de este órgano podrá tener relación directa de dependencia o ascendencia con ninguna de las partes, ni ser colaborador o compañero de trabajo en el mismo departamento, área u oficina, de cualquiera de las partes o relación de afiliación a la misma sección sindical.

La CORA regulará sus normas de funcionamiento.

A tal efecto, se establecerá un plazo de 3 días naturales para la designación de los miembros de la CORA. Tras la designación, se establecerá un plazo de 2 días naturales para promover un incidente de recusación a dichos miembros, que será objeto de valoración y resolución por la CORA.

Será imprescindible para formar parte de este órgano, que las personas que lo formen estén adecuadamente capacitadas para sus funciones en este ámbito, exigiéndoseles para ello total profesionalidad, así como la observancia de los valores de sigilo, objetividad y ecuanimidad.

En el plazo máximo de 10 días naturales, contados a partir de la designación de sus miembros, la CORA remitirá informe a la Dirección de RRHH en alguno de los siguientes sentidos:

- Declarar la existencia de hechos o indicios constitutivos de una conducta constitutiva de acoso sexual y/o por razón de sexo.
- La inexistencia de una conducta constitutiva de acoso sexual y/o por razón de sexo, señalando en este caso si la denuncia fue o no presentada con mala fe.
- Declarar la insuficiencia de indicios y pruebas y la necesidad de que el instructor continúe con la labor de investigación.

La emisión del informe deberá venir suscrita por, al menos, 2 de los tres miembros de cada representación (empresarial y delegados de prevención)


La Dirección de RRHH llevará a cabo las actuaciones disciplinarias o, de cualquier otra naturaleza, que procedan.

Si se estimase que los hechos denunciados pudieran ser constitutivos de delito, la Dirección de RRHH los pondrá en conocimiento de la Comisión de Cumplimiento Normativo.

La apertura de cualquiera de los procedimientos previstos en el presente protocolo interrumpirá el cómputo del plazo de prescripción de las eventuales faltas laborales.

La CORA podrá recomendar el mantenimiento de las medidas cautelares ya adoptadas por el instructor o, en su caso, la adopción de otras nuevas medidas cautelares que estime pertinentes (cambios de turno, cambios de puesto, etc.).

En los casos en los que se haya determinado la inexistencia de acoso, el eventual conflicto será, no obstante, igualmente estudiado en el foro correspondiente, al objeto de dirimirlo. No obstante, si del análisis del caso dedujera la comisión de alguna otra falta laboral distinta a acoso sexual y/o por razón de sexo, la empresa proceder disciplinariamente frente a las personas responsables.

	PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO EN TRANSPORTES URBANOS DE SEVILLA S.A.M.		
Dirección de RRHH	Edición: 2ª	Página 8 de 8	Fecha de elaboración: 05/06/2023

Si tras la actuación de la CORA se declarase la inexistencia de una conducta constitutiva de acoso sexual y/o por razón de sexo con expresa declaración sobre la mala fe de la denuncia y teniendo pruebas del mismo, se incoará a la persona denunciante expediente disciplinario. Esto será igualmente de aplicación a los testigos sobre los que igualmente se haya demostrado mala fe en sus declaraciones.

La divulgación de datos de cualquiera de los procedimientos, por parte de cualquier persona que haya tenido conocimiento de los mismos o que haya participado en las distintas fases de la instrucción, tendrá la consideración de falta laboral, con independencia de cualquier otro tipo de medida legal que pudiera tomarse.

Tanto la Dirección de RRHH como los Delegados de Prevención, y las Organizaciones Sindicales, deberán proporcionar información y asesoramiento a cuantos empleados/as lo requieran, sobre el tema objeto de este protocolo, así como de las posibles maneras de resolver las reclamaciones en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo. La Dirección de RRHH dará información a dichos representantes con carácter confidencial sobre el número de actuaciones, garantizando la confidencialidad y derecho a la intimidad de los implicados.

En todo caso, la resolución del expediente y la comunicación al informante de la resolución del mismo no podrán exceder de tres meses desde la recepción de la comunicación que haya dado inicio al expediente, salvo en los supuestos de especial complejidad en la que dicho plazo máximo se podrá ampliar en tres meses adicionales.

7. SEGUIMIENTO DE INCIDENTES DE ACOSO

De las denuncias de acoso tramitadas conforme al presente protocolo que se produzcan en TUSSAM, se dará información periódica a la Comisión de Igualdad a efectos de estudio del impacto y eficacia del protocolo y se podrán proponer sugerencias y medidas tendentes a su modificación y/o perfeccionamiento.

8. OTRAS CONSIDERACIONES

Se prohíbe expresamente cualquier represalia contra las personas que efectúen una denuncia, atestigüen, colaboren o participen en las investigaciones que se lleven a cabo. Ello, sin perjuicio de las actuaciones que procedan frente a las personas que hayan actuado con mala fe en sus declaraciones.

9. PUBLICIDAD Y ENTRADA EN VIGOR

El presente protocolo entrará en vigor el mismo día de la aprobación del citado protocolo, con vigencia indefinida y sin perjuicio de las modificaciones que fueran precisas.

Con el objeto de prevenir, disuadir, evitar y sancionar los comportamientos constitutivos de acoso sexual y/o por razón de sexo en TUSSAM, los mecanismos para divulgar el presente Protocolo serán:

- Colocar un ejemplar permanentemente actualizado en el Portal de Intranet de la Entidad, así como difundirlo por los cauces habituales (correo corporativo, tablones, etc.)

El contenido de este protocolo es de obligatorio cumplimiento para todo el personal de TUSSAM.