

# PROTOCOLO PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA EMPRESA

## 1. CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.

Con la finalidad de dar cumplimiento al compromiso con el que se inicia este protocolo y en los términos expuestos hasta el momento, la empresa Tomgar Canarias S.L. implanta un procedimiento de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, **que ha sido negociado y acordado por la comisión negociadora del plan de igualdad**, con la intención de establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo. Para ello, este protocolo aúna tres tipos de medidas establecidos en el apartado 7 del Anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre:

1. Medidas preventivas, con declaración de principios, definición del acoso sexual y acoso por razón de sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de estos tipos de acoso.
2. Medidas proactivas o procedimentales de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
3. Identificación de medidas reactivas frente al acoso y en su caso, el régimen disciplinario y sancionador.

Como objetivos específicos de este protocolo, se incluyen:

- Articular la prevención y garantizar la protección ante el acoso sexual y por razón de sexo.
- Instruir a toda la plantilla sobre el deber de respetar la dignidad de las personas, su derecho a la intimidad y la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- Informar, formar y sensibilizar a la plantilla en materia de acoso sexual y por razón de sexo dando pautas para identificar estas situaciones, prevenirlas e impedir que se produzcan.

## 2. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

En Tomgar Canarias S.L. Carlos Martin Aramendi y Matias Chia Rodriguez son las personas encargadas de gestionar y tramitar cualquier queja o denuncia que, conforme a este protocolo, pueda interponerse por las personas que prestan servicios en esta organización.

**Las personas trabajadoras de Tomgar Canarias S.L. deben saber que, salvo dolo o mala fe, no serán sancionadas por activar el protocolo.** En caso de hacerlo, al interponer cualquier reclamación esta tendrá presunción de veracidad y será gestionada por las personas a las que se acaba de hacer referencia.

**Las denuncias serán secretas, pero no podrán ser anónimas,** Tomgar Canarias S.L. garantizará la confidencialidad de las partes afectadas.

A fin de garantizar la confidencialidad de cualquier queja, denuncia o comunicación de situación de acoso, Tomgar Canarias S.L. **habilita la cuenta de correo electrónico [igualdad@tomgar.com](mailto:igualdad@tomgar.com) a la que solo tendrán acceso la persona encargada de tramitar la queja y las personas que integran la comisión instructora**, y cuyo objeto es única y exclusivamente la presentación de este tipo de denuncias o quejas. **Todo ello sin perjuicio de poder aceptar igualmente las quejas o denuncias que puedan presentarse de forma secreta, que no anónima, por escrito<sup>3</sup> y en sobre cerrado dirigido a la persona encargada de tramitar la queja.**

Con el fin de proteger la confidencialidad del procedimiento, **la persona encargada de tramitar la queja dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.**

Recibida una denuncia en cualquiera de las dos modalidades apuntadas, **la persona encargada de tramitar la queja la pondrá inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa y de las demás personas que integran la comisión instructora.**

Se pone a disposición de las personas trabajadoras de la empresa el modelo que figura en este protocolo para la formalización de la denuncia o queja. **La presentación** por la víctima de la situación de acoso sexual o por razón de sexo, o por cualquier trabajadora o trabajador que tenga conocimiento de la misma, **del formulario correspondiente** por correo electrónico en la dirección habilitada al respecto o por registro interno denunciando una situación de acoso, **será necesaria para el inicio del procedimiento en los términos que consta en el apartado de anexos.**

Recibida la queja o denuncia, la comisión instructora entrevistará a la persona afectada, pudiendo también entrevistar al presunto agresor/a o a ambas partes, solicitar la intervención de personal experto, etc.

**Esta fase preliminar tendrá una duración máxima de siete días laborables a contar desde la recepción de la denuncia por parte de la comisión instructora.** En ese plazo, la comisión instructora dará por finalizada esta fase preliminar, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento y, en su caso, proponiendo las actuaciones que estime convenientes, incluida la apertura del expediente informativo. Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo la dignidad y la intimidad de las personas afectadas. El expediente será confidencial y sólo podrá tener acceso a él la citada comisión. De manera preliminar se pueden tomar acciones preventivas sin necesidad de tener una respuesta para mitigar la situación como el cambio de puesto de trabajo.

La dirección de Tomgar Canarias S.L. una vez recibidas las conclusiones de la comisión instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 3 días laborables, siendo la única capacitada para decidir al respecto.

La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la comisión instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

Entre las sanciones a considerar para aplicar a la persona agresora se tendrán en cuenta las siguientes:

1. El traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación
2. La suspensión de empleo y sueldo
3. La limitación temporal para ascender
4. El despido disciplinario

Una vez cerrado el expediente, y **en un plazo no superior a treinta días naturales**, la comisión instructora vendrá obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas.