



Protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso y abuso sexual en el ámbito laboral

Sociedad Regional Cántabra de Promoción Turística, S.A.

25 de enero de 2023
CANTUR, S.A.

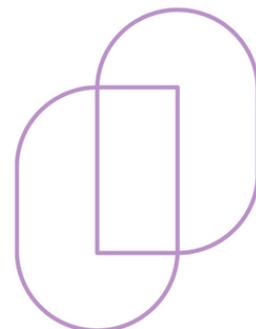
Cantur
SOCIEDAD REGIONAL CÁNTABRA
DE PROMOCIÓN TURÍSTICA, S.A.



CONTENIDO

1. OBJETO	3
2. DEFINICIONES.....	4
2.1. ¿Qué es acoso sexual?	4
2.2. ¿Qué es acoso por razón de sexo?	4
2.3. ¿Qué es discriminación por embarazo o maternidad?	4
2.4. ¿Cómo distinguir una situación de acoso sexual, acoso moral y mobbing?	4
2.5. ¿Existen tipologías de acoso sexistas?	5
3. TIPOLOGÍAS	6
Se distinguen las siguientes tipologías de acoso sexual:.....	6
3.1. Conductas verbales	6
3.2. Conductas No verbales.....	6
3.3. Conductas de carácter físico	7
3.4. Acoso sexual “quid pro quo” o chantaje sexual.....	7
3.5. Acoso sexual ambiental.....	7
3.6. Acoso por razón de sexo	8
3.7. Grados de acoso	9
3.7.1. Grado Leve	9
3.7.2. Grado Grave	9
3.7.3. Grado Muy grave.....	9
3.8. Tipos de sanciones:	10
4. MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO	11
4.1. Medidas de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.....	11
5. PRINCIPIOS Y DERECHOS.....	12
5.1. Principio de celeridad.....	12
5.2. Principio de confidencialidad	12
5.3. Principio de protección de la intimidad	12
5.4. Principio de protección de la dignidad.....	12
6. PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA	13
6.1. Presentación de denuncias	13
6.2. Procedimiento de denuncia	13
6.2.1. Contenido mínimo de la denuncia	13

6.2.2.	Fase instructora.....	14
6.2.1.	Medidas cautelares	14
6.2.2.	Medidas preventivas	14
6.3.	Funciones de la Comisión de igualdad en materia de acoso sexual o por razón de sexo	14
6.4.	Finalización del procedimiento:	16



1. OBJETO

El presente protocolo tiene como objetivo general prevenir y resolver las posibles situaciones de acoso sexual o por razón de sexo, en cualquiera de sus formas y modalidades, que pudiesen producirse en el ámbito de CANTUR S.A.

En especial contempla como objetivos específicos:

- Identificar claramente las situaciones constitutivas de acoso sexual y de acoso por razón de sexo.
- Ayudar a la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, previendo el establecimiento de acciones de formación y sensibilización.
- Identificar a los responsables de tramitar los procedimientos y las actuaciones a seguir antes situaciones de acoso sexual y de acoso por razón de sexo.
- Facilitar la denuncia en los casos de acoso sexual y de acoso por razón de sexo, poniendo a disposición de las personas trabajadoras un modelo de denuncia e identificando ante quién ha de interponerse.
- Garantizar el tratamiento reservado y el respeto a la intimidad y la dignidad de todas las partes implicadas.
- Resolver las situaciones de acoso sexual y de acoso por razón de sexo, fijando un cauce para la aplicación de las medidas sancionadoras pertinentes.

Los procedimientos de este protocolo no impiden en ningún caso la iniciación simultánea o posterior de las acciones administrativas o judiciales que resulten pertinentes por parte de las personas implicadas.

El presente protocolo entrará en vigor al día siguiente de su aprobación el Director General de Cantur S.A. Y se dará a conocer en los siguientes 15 días hábiles a contar desde su aprobación.

Desde la aprobación del Plan de Igualdad cualquier referencia en este documento a la “Comisión de Igualdad” y/o “Comisión Negociadora del Plan de Igualdad” pasará a denominarse “Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad”



2. DEFINICIONES

2.1. ¿Qué es acoso sexual?

El acoso sexual es 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 Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en adelante LOIEMH).

2.2. ¿Qué es acoso por razón de sexo?

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 (Art. 7.2 LOIEMH).

2.3. ¿Qué es 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 LOIEMH)

2.4. ¿Cómo distinguir una situación de acoso sexual, acoso moral y *mobbing*?

Para saber si nos encontramos ante un **acoso sexual** se debe atender el criterio que establece la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su Convenio 111 y la Recomendación de las comunidades europeas 92/131, de 27 de noviembre de 1991, que establecen que se tiene que dar tres situaciones:

- Un comportamiento de carácter sexual.
- Es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona objeto de esta.
- Dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio y humillante para la persona objeto de ello.

“La diferencia que se establece entre acoso sexual y acoso por razón de sexo es que mientras la primera se circunscribe al ámbito de lo sexual, el acoso por razón de sexo supone un tipo de situaciones laborales discriminatorias mucho más amplias sin tener por qué existir intencionalidad por parte de la persona agresora” (Herramienta de Apoyo Nº9 acoso sexual, Ministerio de igualdad).

El **acoso moral**, no debe ser confundido con el acoso sexual y acoso por razón de sexo. Así se entiende por **acoso moral** toda conducta, práctica o comportamiento, realizada en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona trabajadora, a quien se intenta someter.

El **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, emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo afectando negativamente al entorno laboral (Art. 7.2 LOIEMH).

Se considerará **mobbing** o **acoso laboral** al conjunto de acciones continuadas de violencia psicológica injustificada (insultos, humillaciones, menosprecios, aislamiento, difusión de rumores, etc.), y a veces incluso física o sexual, que superiores, compañeros/as de trabajo o la propia empresa ejercen sobre la víctima. Todas estas conductas se realizan de forma consciente, abusiva y premeditada con el objetivo de degradar el clima laboral de la víctima de modo que sienta miedo al ir a trabajar y que acabe por abandonar su puesto de trabajo.

Generalmente el **acoso laboral** se ejerce sin que haya testigos, aprovechando encuentros personales para verter amenazas o insultar, difundiendo falsos rumores, menospreciando el trabajo realizado por la víctima, sobrecargándola de trabajo o asignándole tareas intrascendentes alejadas de su capacidad profesional, sometiéndola a medidas disciplinarias por hechos inexistentes o banales, aislándola de sus compañeros, obstaculizando su vida familiar con horarios abusivos o negándole permisos y vacaciones en fechas adecuadas.

2.5. ¿Existen tipologías de acoso sexistas?

Es difícil hacer una relación de los diferentes actos y comportamientos que se pueden considerar acoso sexual o acoso por razón de sexo. No obstante, en el siguiente epígrafe del presente documento, sin que se pueda considerar excluyente o limitadora, se enumeran algunos comportamientos que, de forma directa o en combinación con otros, pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso sexual y de acoso por razón de sexo.



3. TIPOLOGÍAS

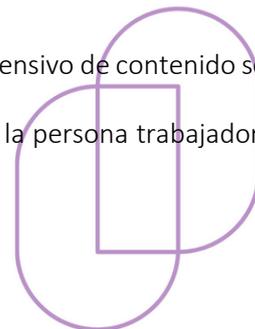
Se distinguen las siguientes tipologías de **acoso sexual**:

3.1. Conductas verbales

- Bromas sexuales ofensivas y comentarios sobre la apariencia física o condición sexual de la persona trabajadora.
- Comentarios sexuales obscenos.
- Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades o capacidades sexuales.
- Formas denigrantes u obscenas para dirigirse a las personas.
- Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas.
- Cualquier tipo de comunicación 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 están 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 éstas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.

3.2. Conductas 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.



3.3. Conductas de carácter físico

- 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 los órganos sexuales.

3.4. Acoso sexual “quid pro quo” o chantaje sexual

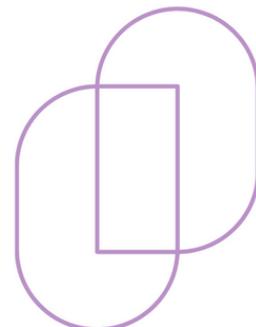
- Es el acoso sexual producido por una persona o personas, de nivel jerárquico superior, cuyas decisiones pueden tener efectos sobre el empleo o las condiciones de trabajo de la persona acosada, ya sea en el mantenimiento en el empleo, la promoción profesional, la formación, la retribución, etc.
- Entre los comportamientos constitutivos de acoso sexual puede diferenciarse el acoso sexual “quid pro quo” o chantaje sexual que consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, la persona acosadora será aquella que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

3.5. Acoso sexual ambiental

- Es el realizado por cualquier compañero o compañera de trabajo o incluso por personas con nivel jerárquico superior o inferior al de la víctima y que tiene por efecto crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.
- En este tipo de acoso sexual la persona acosadora crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Pueden ser realizados por cualquier miembro de la empresa, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo.

3.6. Acoso por razón de sexo

- 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 de 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 o ejercicio de los derechos de conciliación.
- 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.
- Tipología de acoso por razón de sexo a causa de embarazo o maternidad.
- Atribuir tareas sin sentido, imposibles de lograr o con plazos inalcanzables y/o irreales.
- Impedir deliberadamente su acceso a los medios adecuados para realizar su trabajo (información, documentos, equipamientos, etc.).
- Denegarle arbitrariamente permisos o licencias a las que tiene derecho.



3.7. Grados de acoso

En cualquier tipo de procedimiento de prevención y actuación para la eliminación del acoso sexual y del acoso por razón de sexo es imprescindible tipificar claramente la escala de gravedad de acoso al que una persona puede estar sometida, acotando así lo que define a cada caso particular.

Estos grados se dividen en tres:

3.7.1. Grado Leve

Se corresponde con expresiones verbales públicas, vejatorias para la persona acosada (chistes de contenido sexual, piropos, comentarios sexuales sobre las personas trabajadoras, acercamientos excesivos, miradas insinuantes o aproximaciones no consentidas). Cuando estas situaciones se reiteren en el tiempo pasarán a ser consideradas de grado grave.

3.7.2. Grado Grave

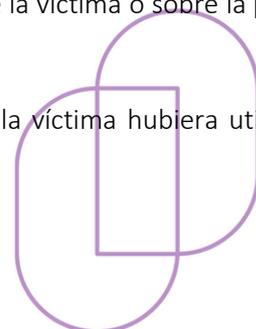
Se asocia a situaciones en la que se produce una interacción verbal directa con alto contenido sexual (preguntas sobre la vida sexual, insinuaciones sexuales, pedir abiertamente relaciones sexuales, pedir reiteradamente citas, acercamientos excesivos, miradas insinuantes o aproximaciones no consentidas o presionar después de la ruptura sentimental con un compañero o una compañera) y contactos físicos no permitidos por la persona acosada.

3.7.3. Grado Muy grave

Se corresponde con situaciones en las que se producen contactos físicos no deseados y presión verbal directa, tales como abrazos y besos no deseados, tocamientos, pellizcos, acorralamientos, presiones para obtener relaciones sexuales a cambio de mejoras o amenazas, actos sexuales bajo presión de despido, asalto sexual, etc.

Son circunstancias **AGRAVANTES** las siguientes situaciones:

- El abuso de situación de superioridad jerárquica o que la persona que comete el acoso tenga poder de decisión sobre las condiciones de trabajo de la víctima o sobre la propia relación laboral.
- La reiteración de las conductas ofensivas después de que la víctima hubiera utilizado procedimientos previos de solución.



- ⦿ La alevosía, entendida como el empleo de medios, modos o formas de ejecución que tiendan directamente a asegurar la indemnidad del sujeto activo.
- ⦿ La persona que comete el acoso es reincidente en la comisión de actos de acoso sexual y/o por razón de sexo.
- ⦿ Existan dos o más víctimas.
- ⦿ La víctima sufra algún tipo de discapacidad física, psíquica o sensorial.
- ⦿ Se demuestren conductas intimidatorias o represalias por parte de la persona agresora hacia la víctima, testigos, etc.
- ⦿ Se ejerzan presiones o coacciones sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar con el objeto de evitar o entorpecer el buen fin de la investigación.

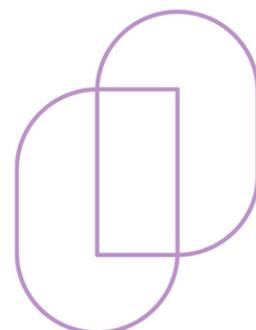
La detección de estas circunstancias podrá elevar el Grado y al mismo tiempo elevar la sanción.

3.8. Tipos de sanciones:

Tipificación de actos calificados como acoso sexual y las posible a sanciones a aplicar. Las sanciones correspondientes en función del principio de proporcionalidad serán las siguientes:

- Amonestaciones por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo.
- Despido disciplinario.

En cualquier caso, la propuesta de sanción se avendrá a lo recogido en el art.37 del convenio colectivo de CANTUR, S.A.

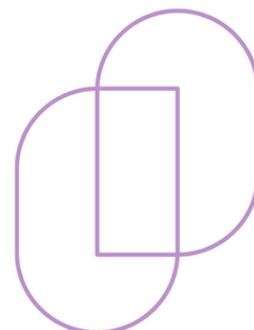


4. MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO

4.1. Medidas de prevención del acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo

CANTUR S.A con la finalidad de evitar comportamientos constitutivos de acoso sexual o por razón de sexo, llevará a cabo las siguientes acciones:

- Publicidad y difusión de este protocolo, a través de su publicación en su web corporativa www.cantur.com
- Información preventiva y formación a todas las personas trabajadoras sobre las conductas que pueden ser consideradas de acoso sexual o por razón de sexo y en su caso delito de violencia de género.
- Información y formación a todas las personas trabajadoras sobre el canal establecido para atajar la difusión ilegítima de datos sensibles en internet.
- Entrega del presente Protocolo a las personas trabajadoras que pertenecen a la plantilla de CANTUR S.A. de forma individualizada mediante circular informativa y con acuse de recibo.
- Mención del presente Protocolo en el Plan de Igualdad de Género en el ámbito de CANTUR S.A.
- Formación específica, al menos de 65 horas, para las personas trabajadoras que van a participar en el procedimiento y a asistir a las presuntas víctimas sobre el procedimiento a seguir y la forma en la que deben actuar cada una de las partes implicadas.
- Formación de 20 horas al conjunto de la plantilla sobre actuación en materia de acoso sexual o por razón de sexo.



5. PRINCIPIOS Y DERECHOS

Los Principios y Derechos que deben regir y formar parte del procedimiento son:

5.1. Principio de celeridad

Es necesario que la tramitación se realice de forma urgente y no se excedan los plazos establecidos para la resolución de las reclamaciones o denuncias que se tramiten.

5.2. Principio de confidencialidad

Todos los trámites que se realicen en el procedimiento serán confidenciales. Ello supone la no inclusión en los expedientes de datos personales, indicación expresa de las personas que intervengan de la obligación de guardar secreto sobre el tema que quedará formalizado mediante la firma del “compromiso de confidencialidad” (ANEXO III), custodia de la documentación, etc.

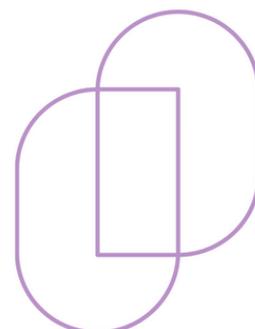
5.3. Principio de protección de la intimidad

El procedimiento tiene que proteger tanto la intimidad de la persona víctima del acoso, como la de todas las personas implicadas en el procedimiento.

5.4. Principio de protección de la dignidad

Se debe proteger la dignidad tanto de la persona víctima del acoso, como de todas aquellas personas que, directa o indirectamente, estén implicadas en el procedimiento. Así se habrán de garantizar los derechos de:

- Derecho de protección de la salud de la víctima del acoso sexual o por razón de sexo.
- Derecho de audiencia de las partes implicadas.
- Derecho a la presunción de inocencia
- Derecho a no sufrir represalias por denunciar y/o apoyar a la víctima en el procedimiento.
- Garantía de los derechos laborales y de protección social de las víctimas.



6. PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA

Todas las personas incluidas en el ámbito de aplicación (toda la plantilla de CANTUR S.A) del presente Protocolo deberán respetar la dignidad de las personas evitando cometer conductas constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

6.1. Presentación de denuncias

Toda persona trabajadora que se considere víctima de acoso sexual o sexista o cualquier otra persona que tenga conocimiento de situaciones acosadoras podrá presentar denuncia escrita ante la Comisión de Igualdad o a dos de sus miembros que de entre ellos/as elija, uno de la parte social y otro de la parte empresarial, a través del correo electrónico igualdad@cantur.com.

6.2. Procedimiento de denuncia

Toda persona trabajadora que sufra o crea sufrir una situación de acoso sexual o acoso por razón de sexo puede presentar una denuncia por escrito, comunicándolo de manera inmediata a la Dirección, a la Comisión de Igualdad o a dos de sus miembros que de entre ellos/as elija, uno de la parte social y otro de la parte empresarial. El procedimiento se iniciará por medio de la denuncia por escrito interpuesta por la propia víctima utilizando el modelo Anexo I. La denuncia se podrá presentar a través de correo electrónico igualdad@cantur.com.

6.2.1. Contenido mínimo de la denuncia

La denuncia contendrá, al menos, la siguiente información:

- Identificación de la presunta persona acosada, de la presunta persona acosadora y de la persona denunciante, si es distinta a la víctima.
- Descripción detallada y lo más precisa posible de los hechos, actos o incidentes que dan lugar a la denuncia.
- Identificación de las posibles personas testigos del acoso.

Una vez recibida la denuncia se convocará a la Comisión de Igualdad en el plazo máximo de 2 días laborales.

La utilización del presente procedimiento no impide la utilización paralela o posterior de las vías administrativas o judiciales.



6.2.2. Fase instructora

Se iniciará así la fase de instrucción por una Comisión instructora formada por las dos personas miembros de la Comisión de Igualdad indicadas en la denuncia, una de la parte social y otra de la parte empresarial, que practicarán cuantas diligencias, pruebas y actuaciones consideren convenientes para el esclarecimiento de los hechos denunciados, dando audiencia a todas las partes, testigos y otras personas que se considere que puedan aportar información.

Si fuere necesario cualquiera de las partes podrá solicitar la presencia de un técnico de PRL especializado en la materia (podrá ser propio y/o del servicio de prevención ajeno).

El plazo máximo para la tramitación y elaboración del informe por parte de la Comisión de Igualdad será de 20 días hábiles.

6.2.1. Medidas cautelares

- Separación de las personas implicadas, teniendo en cuenta las condiciones laborales de las partes y la capacidad organizativa de la empresa, previo consenso de la Comisión de Igualdad.
- Apoyo psicológico y social a la persona presuntamente acosada.
- Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la presunta víctima.

6.2.2. Medidas preventivas

- Evaluación o reevaluación de los riesgos psicosociales en la empresa o área/ departamento donde se produjo el presunto acoso.
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Realización de acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo dirigida a todas las personas que presten sus servicios en la empresa o área afectada.

6.3. Funciones de la Comisión de igualdad en materia de acoso sexual o por razón de sexo

- Participar en la investigación de los hechos denunciados, para lo que dispondrá de toda la información y documentación relacionada con el caso.



- Elaborar un informe de conclusiones del caso investigado, que incluirá los indicios y los medios de prueba del caso con sus posibles agravantes o atenuantes, e instando, si corresponde, a la dirección de Recursos Humanos a la apertura de un procedimiento disciplinario contra la persona denunciada, debiendo ser informada de tal extremo y de la sanción impuesta.
- Supervisar el efectivo cumplimiento de las sanciones impuestas como consecuencia de casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Velar por las garantías establecidas en los protocolos de actuación negociados y acordados en la empresa.
- Encargarse de la difusión del material didáctico e informativo para las personas trabajadoras relacionadas con el acoso sexual y acoso por razón de sexo.

En todo caso, la Comisión de Igualdad velará por:

- Que la presunta víctima no tenga que relatar los hechos varias veces, con el fin de evitar que aumente la presión sobre ella.
- Que la presunta víctima pueda estar acompañada de la persona y/o personas que considere de su confianza.
- Que se informe a la persona denunciada de la naturaleza de la denuncia y la posibilidad de rebatir los hechos.
- La confidencialidad de la información.
- En el caso de que se aporten testigos, éstos se centrarán exclusivamente en los hechos denunciados y velarán por la confidencialidad de la información.
- En aquellos casos en que la persona denunciante y la persona denunciada compartan espacios de trabajo o tengan una relación de jerarquía de trabajo se establecerán las medidas pertinentes para prevenir el agravamiento del problema. Siempre que sea posible se podrá establecer un cambio de lugar de trabajo o de puesto de ocupación dando prioridad a la presunta víctima para elegir. En ningún caso, las medidas cautelares podrán menoscabar las condiciones económicas ni laborales de cualquiera de las partes intervinientes.

- La veracidad de la denuncia, utilizando los procedimientos de investigación que considere convenientes para confirmar la misma, respetando en todo caso los derechos fundamentales de las personas implicadas, sobre todo, el derecho a la intimidad y a la dignidad de ambas.

En ningún caso la Comisión de Igualdad ejercerá funciones disciplinarias, siendo éstas únicamente potestad de la empresa. (fase instructora)

Las personas instructoras deberán recabar toda la información posible para el esclarecimiento de los hechos garantizando la confidencialidad y la agilidad en el trámite informando al denunciado de los hechos y dándole, igualmente, audiencia para ejercer su derecho de legítima defensa.

6.4. Finalización del procedimiento:

Cualquiera de las personas que forman parte de la Comisión de Instrucción podrán emitir conclusiones particulares que se harán constar en el informe de conclusiones en la cual se harán constar las circunstancias agravantes si las hubiere, así como el Grado de acoso.

Podrán, también, presentar denuncia policial si la gravedad de los hechos así lo requiriera, apoyando y ayudando a la presunta víctima en todo momento.

El informe de conclusiones elaborado por la Comisión de Instrucción se trasladará al órgano de Dirección de CANTUR S.A., el cual iniciará el expediente disciplinario correspondiente, basándose en este informe de conclusiones emitido por la Comisión de Instrucción, con las sanciones que pudieran ser aplicables en relación con los hechos y de acuerdo con lo recogido en el convenio colectivo; siendo en cualquier caso potestad del órgano de Dirección de Cantur, S.A. la aplicación de la sanción.

La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada, y a la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, quienes estarán obligados guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

Se deberá garantizar que no se produzcan represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en las investigaciones de acoso.

De igual manera, si en el transcurso del procedimiento se concluyera que las declaraciones han resultado falsas intencionadamente, no honestas y dolosas para la persona denunciada serán igualmente constitutivas de falta muy grave, dando lugar a la correspondiente actuación disciplinaria por la Dirección General de CANTUR, S.A.

La utilización de este procedimiento no impedirá que la víctima pueda recurrir, en el momento que considere conveniente, a la inspección de trabajo o a la vía judicial a través del procedimiento de tutela judicial correspondiente.

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la Comisión Instructora deberá realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas resultado de este seguimiento. Se informará de este seguimiento del expediente a la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.

La Dirección de CANTUR S.A informará anualmente a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de los expedientes iniciados por acoso sexual/razón de sexo.

En Santander, a 25 de enero de 2023

