



**PROTOCOLO CORPORATIVO
PARA LA PREVENCIÓN Y EL
TRATAMIENTO DEL ACOSO EN
MAPFRE**

ÍNDICE

- 1. INTRODUCCIÓN**
- 2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS**
- 3. OBJETO**
- 4. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y ALCANCE**
- 5. DEFINICIONES**
- 6. ACTUACIONES DE PREVENCIÓN**
- 7. PRINCIPIOS RECTORES DEL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN ANTE UNA SITUACIÓN DE ACOSO**
- 8. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN**
- 9. APLICACIÓN Y ENTRADA EN VIGOR**

1. INTRODUCCIÓN

El presente documento recoge la definición y el diseño del Protocolo Corporativo para la Prevención y el Tratamiento del Acoso establecido por MAPFRE (en adelante “**el Protocolo**”) para su debida implantación en las distintas empresas y entidades de los países en los que MAPFRE está presente.

Este Protocolo pretende ser un mecanismo global que sirva para prevenir, evitar o eliminar cualquier tipo de acoso en los entornos de trabajo, salvo en aquellos casos en los que en el país pueda exigirse un protocolo específico en atención al tipo de acoso y a la legislación local.

2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

En la convicción de que la cultura y los valores de MAPFRE están orientados hacia el respeto a la dignidad, intimidad, salud, integridad física y no discriminación de las personas que integran su organización, se elabora el Protocolo Corporativo para la Prevención y el Tratamiento del Acoso en el MAPFRE, a través del cual se definen las pautas que deben regir para, por un lado, prevenir y, por otro lado, corregir, en su caso, las conductas que puedan ser constitutivas de acoso.

El Protocolo supone la aplicación de una serie de principios y medidas que contribuyan, en primer lugar, a mantener unos entornos laborales libres de acoso y, en segundo lugar, a garantizar que, de producirse este tipo de situaciones, se dispone de los procedimientos y cauces adecuados para denunciar, investigar y corregir tales conductas, mediante la adopción de las medidas que en cada caso resulten necesarias.

A tal efecto, la implantación del Protocolo en cada uno de los países se adecuará a los siguientes principios corporativos:

- Se asegurará el cumplimiento de la normativa interna y externa aplicable en cada uno de los países en materia de acoso y protección frente al mismo.
- Toda la plantilla de MAPFRE debe contribuir a garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad de las personas.
- MAPFRE está expresamente en contra de cualquier tipo de acoso en el trabajo, y expresamente categoriza como intolerables cualquier forma o modalidad de este, en el ámbito laboral, con independencia de quién sea la víctima o la persona acosadora en la situación denunciada.

- El acoso en el trabajo es un comportamiento absolutamente inaceptable e indebido, por lo que MAPFRE en su conjunto actuará frente al mismo, al igual que hace con cualquier otra forma de comportamiento inadecuado.
- Todas las personas trabajadoras, así como las demás personas incluidas en el ámbito de aplicación del Protocolo, tienen derecho a hacer uso del procedimiento que se establece en el mismo con todas sus garantías, no pudiendo ser objeto de intimidación, trato injusto, discriminatorio o desfavorable como consecuencia de ello. Dicha protección se extenderá a todas las personas que intervengan en la tramitación de los procedimientos derivados de la aplicación del Protocolo.
- MAPFRE se compromete a investigar con total respeto a la intimidad y con absoluta confidencialidad todas las denuncias sobre la existencia de una presunta conducta constitutiva de acoso que se tramiten al amparo del presente Protocolo. Asimismo, la objetividad y neutralidad quedan garantizadas mediante las medidas establecidas en el mismo.

Las conductas constitutivas de acoso serán consideradas faltas de carácter muy grave, que darán lugar a la adopción por parte de MAPFRE de las medidas que correspondan de conformidad con la legislación local de cada país.

3. OBJETO

El objeto del Protocolo es mantener un entorno de trabajo en el que se respeten los derechos fundamentales de las personas y en el que se evite cualquier tipo de conducta constitutiva de acoso.

Para ello, MAPFRE establece unos principios y medidas cuya finalidad es no permitir ni consentir en ningún caso conductas de esta naturaleza, favoreciendo la creación y mantenimiento de un entorno laboral saludable y respetuoso con la libertad y la dignidad de las personas.

A estos efectos, el Protocolo incluye:

- Las definiciones y elementos constitutivos de cada tipo de acoso con el objetivo de identificar las conductas que pudieran dar lugar a los mismos.
- Las actuaciones de prevención.
- Los principios rectores del procedimiento de actuación ante denuncias sobre la existencia de hechos susceptibles de ser considerados acoso.
- El procedimiento de actuación podrá ser adaptado en cada uno de los países, en cumplimiento de la normativa local aplicable.

4. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y ALCANCE

El Protocolo es de aplicación, a las siguientes personas, con independencia de la entidad, país y emplazamiento en el que presten servicios:

- a) Todas las personas trabajadoras en empresas del GRUPO MAPFRE, independientemente del tipo de contrato laboral que tengan.
- b) Las personas que estén realizando prácticas en cualquiera de las modalidades de los contratos vigentes en cada momento o desarrollando una beca, así como los colaboradores a través de empresas subcontratistas o Empresas de Trabajo Temporal.
- c) Las personas pertenecientes al órgano de administración u órganos derivados de éste o en los que éste delegue, o los órganos de dirección o supervisión de las empresas del GRUPO MAPFRE, incluidos los miembros no ejecutivos.
- d) Personas cuya relación laboral con el GRUPO MAPFRE haya terminado, cualesquiera sean los supuestos.
- e) Personas cuya relación laboral con las empresas del GRUPO MAPFRE no haya comenzado y que participen o hayan participado en un proceso de selección (candidatos).

No se iniciará el procedimiento establecido en este Protocolo cuando la persona denunciada no se incluya en ninguno de los colectivos previstos en los apartados anteriores, si bien en estos casos, la Dirección de Recursos Humanos de MAPFRE del país en el que desarrolle su actividad la persona afectada, adoptará las medidas que resulten necesarias para garantizar un entorno de trabajo libre de acoso.

El alcance del presente Protocolo es global, y se aplicará a las situaciones de acoso que ocurran no sólo durante el tiempo y en el puesto o lugar de trabajo, sino también fuera del lugar de trabajo y del horario laboral en relación con el trabajo o como resultado de éste, pudiendo tener lugar, entre otros, en los siguientes ámbitos:

- a. en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- b. en los lugares donde toma su descanso o donde come, o en instalaciones sanitarias o de aseo;
- c. en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;

- d. en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación;
- e. en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

5. DEFINICIONES

A efectos ejemplificativos, a continuación, se enumeran tipos de acoso susceptibles de ser considerados como tales en el marco del Protocolo.

En virtud de quien ejerza el acoso, este puede ser de diversos tipos:

- a) Acoso Descendente: aquél en que la persona acosadora ocupa una posición superior a la de la víctima.
 - b) Acoso Horizontal: se produce entre personas del mismo nivel.
 - c) Acoso Ascendente: la persona acosadora ocupa una posición inferior a la de la víctima.
- **Acoso Moral**

Se entiende por acoso moral o *mobbing* toda conducta, práctica o comportamiento que, de forma sistemática y recurrente en el tiempo, suponga, en el contexto de la relación laboral, un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona, dirigido a someterla emocional y psicológicamente y que persiga anular su capacidad, promoción profesional o permanencia en el puesto de trabajo, creando un ambiente hostil, intimidatorio o degradante, y afectando negativamente al entorno laboral.

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

- Que exista intención o efecto de dañar: que exista intención real de una finalidad lesiva de la dignidad profesional y personal o se produzca el efecto de dañar.
- Su persistencia en el tiempo.
- La vulneración de los derechos fundamentales de la persona.

- **Acoso por razón de orientación sexual**

En aquellos países donde se contemple este tipo de acoso, será considerado como tal cualquier comportamiento realizado en función de la orientación sexual de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante y ofensivo.

- **Acoso discriminatorio**

Cualquier conducta que constituya alguna de las causas de discriminación prohibidas por la Ley, con el objetivo de atentar contra la dignidad de una persona o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o segregador.

- **Acoso sexual**

Sin perjuicio de la definición legal que pueda existir en cada uno de los países, se entenderá por acoso sexual cualquier comportamiento, verbal, no verbal, físico o no deseado de índole sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona.

- **Acoso por razón de sexo**

Se entiende por acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante y ofensivo.

6. ACTUACIONES DE PREVENCIÓN

Con el objeto de evitar y prevenir todo atentado contra la dignidad, intimidad y demás derechos fundamentales de las personas, en los entornos de trabajo del GRUPO MAPFRE, quedan absolutamente prohibidas todas las conductas que pudieran entenderse incluidas dentro de las definiciones anteriormente recogidas.

En este sentido, MAPFRE fomentará en cada uno de los países donde tiene presencia medidas para prevenir y evitar situaciones de acoso partiendo del principio de que todas las personas tienen derecho al respeto a su intimidad, a la debida consideración de su dignidad y a la no discriminación en las relaciones laborales.

En concreto, MAPFRE se compromete a implementar en cada uno de los países donde tiene presencia las siguientes medidas preventivas:

- ✓ Dar a conocer el Protocolo a todos los integrantes de MAPFRE, garantizando la accesibilidad al mismo.
- ✓ Informar y formar a toda la plantilla sobre el contenido del Protocolo y sensibilizar en los valores de respeto a la dignidad sobre los que se inspira.
- ✓ Integrar en la gestión de recursos humanos las actuaciones para la prevención y resolución de situaciones de acoso en el trabajo.
- ✓ Trasladar a la Dirección y a las demás personas con mando sobre equipos de personas la necesidad de aplicar estos principios y emprender las acciones necesarias para garantizar su cumplimiento, velando asimismo para que las personas a su cargo no sean víctimas de acoso en el ámbito laboral.
- ✓ Trasladar a toda la plantilla la obligación de velar por la consecución de un clima adecuado de trabajo exento de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso; así como la obligación de observar lo establecido en el Protocolo y de utilizar el procedimiento establecido en el mismo de manera responsable.
- ✓ Promover un entorno de respeto en el ambiente de trabajo, inculcando a toda la plantilla los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.
- ✓ Prohibir las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, en el lenguaje, en las comunicaciones y en las actitudes.

7. PRINCIPIOS RECTORES DEL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN ANTE UNA SITUACIÓN DE ACOSO

El Procedimiento interno de actuación en MAPFRE establecido en el Protocolo (en adelante, el “**Procedimiento**”) tiene como finalidad la investigación y esclarecimiento de los hechos denunciados o de los que pudiera tenerse conocimiento, que pudieran ser constitutivos de una conducta o acto de acoso, así como, en su caso, la propuesta de medidas para resolver la posible situación existente. Así, se definen a continuación los principios rectores del Procedimiento, que constituyen un marco común de garantías del mismo:

- Buena fe en las denuncias: Cualquier persona que denuncie la existencia de hechos susceptibles de ser considerados conductas constitutivas de acoso, debe actuar de buena fe y no debe hacer deliberadamente acusaciones falsas.

La denuncia presentada de buena fe es aquella realizada sin malicia ni intención de obtener beneficio personal alguno ni dañar a la persona denunciada y siempre que la persona denunciante tenga una base razonable para entender que se pueda estar dando una situación susceptible de constituir acoso.

Cualquier persona trabajadora que, a sabiendas o de manera negligente, realice una denuncia manifiestamente falsa o carente de buena fe, podrá ser objeto de las medidas disciplinarias que resulten oportunas.

Por contra, cualquier persona trabajadora que realice una denuncia de buena fe no estará sujeto a ninguna acción disciplinaria, incluso si posteriormente se demuestra que la denuncia realizada era inexacta o infundada.

- Respeto y protección a las personas: Las actuaciones o diligencias se realizarán con el debido respeto a las personas implicadas, que de ninguna manera podrán recibir un trato desfavorable por su participación en el Procedimiento.
- Confidencialidad: Todos los intervinientes en el Procedimiento de investigación tienen la obligación de guardar estricta confidencialidad y reserva, sin divulgar ni transmitir información sobre la investigación llevada a cabo.
- Diligencia: La investigación y resolución de la conducta denunciada deberán ser realizadas sin demora, de forma que el Procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible.
- Investigación exhaustiva: Se garantiza la investigación de los hechos denunciados con rigor.
- Colaboración: Todos los intervinientes citados en el transcurso del Procedimiento tienen el deber de implicarse en el mismo y de prestar su colaboración.
- Contradicción: Debe garantizarse una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todos los intervinientes. Todos los intervinientes han de buscar de buena fe, la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.
- Prueba acreditativa: No se adoptará ninguna medida frente a cualquier persona que sea denunciada como presunta autora de una conducta constitutiva de acoso, en cualesquiera de sus formas, hasta que los hechos sean efectivamente acreditados.
- Protección de la salud: El Órgano Instructor por propia iniciativa, o a instancia de la presunta víctima, podrá adoptar las medidas que estime necesarias para

garantizar el derecho a la protección de la salud de las personas trabajadoras afectadas. Cualquier medida que se adopte deberá constar en el expediente del caso objeto de investigación.

- Prohibición de represalias: Se prohíben expresamente las represalias contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o ayuden, participen o sean requeridos para una investigación sobre un supuesto de acoso.
- Adopción de medidas: MAPFRE podrá adoptar las medidas disciplinarias o cualesquiera otras que resulten oportunas contra la persona denunciada si los hechos quedasen acreditados, y contra quien presente denuncias falsas o carentes de buena fe.

8. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

A continuación, se establece el procedimiento interno de actuación en MAPFRE ante situaciones en las que se interponga una denuncia o se tenga conocimiento de hechos susceptibles de ser considerados conductas constitutivas de acoso (en adelante el “**Procedimiento**”).

El Procedimiento tendrá como finalidad la investigación y esclarecimiento de los hechos denunciados, así como, en su caso, la propuesta de medidas para resolver la posible situación existente.

En aquellos casos en los que MAPFRE tenga indicios de que supuestamente se ha cometido alguna de las referidas conductas o actuaciones, igualmente estará obligada a tramitar el Procedimiento para poder sancionar o adoptar las medidas que estime oportunas.

8.1. Proceso de Denuncia

8.1.1. Canal de denuncias

Cualquier persona empleada que considere que está siendo objeto de acoso o sea objeto de conductas susceptibles de ser consideradas acoso, lo deberá poner en conocimiento de la Dirección de Recursos Humanos local de la entidad correspondiente. A su vez, la Dirección de Recursos Humanos local deberá remitir la denuncia interpuesta al Área Corporativa de Personas y Organización de MAPFRE, que tendrá conocimiento de la misma en estricta observancia de los principios de confidencialidad y protección de datos.

Asimismo, se podrán denunciar posibles situaciones de acoso ante cualquier miembro de la representación legal de los trabajadores, quien inmediatamente lo pondrá en conocimiento de la Dirección de Recursos Humanos local de la entidad, adjuntando la documentación que, en su caso, le haya sido entregada.

En caso de que la denuncia no se presente directamente por la persona presuntamente afectada, deberá ponerse en su conocimiento este extremo.

La denuncia deberá formularse por escrito. No obstante, se permitirá la presentación de denuncias verbales en los países en los que sea legalmente exigible bajo la normativa local, siempre y cuando la persona ante la que se formule la denuncia la recoja por escrito y se firme por el denunciante.

Toda persona empleada que tenga conocimiento de una conducta que pudiera ser constitutiva de ser considerado acoso deberá comunicarlo inmediatamente a su dirección de Recursos Humanos.

MAPFRE, a través de la Dirección de Recursos Humanos local podrá impulsar de oficio, la tramitación del presente procedimiento interno de actuación, en el caso de que tenga conocimiento de una situación potencialmente constitutiva de acoso, sin que medie denuncia al respecto.

No se tramitarán a través del Procedimiento las denuncias que se refieran a materias correspondientes a otro tipo de reclamaciones, que deberán realizarse a través de los mecanismos establecidos al respecto.

El Procedimiento se aplicará con independencia de las acciones legales que la persona denunciante pueda interponer ante cualquier instancia administrativa o judicial.

8.1.2. Requisitos de la denuncia

La denuncia deberá contener la siguiente información:

- Identificación de la persona denunciante y datos para contactar con la misma.
- Identificación de la persona denunciada y posición que ocupa.
- Identificación de la presunta víctima y posición que ocupa.
- Una descripción cronológica y detallada de los hechos (desde cuándo se tiene conocimiento de los hechos, personas implicadas, origen del conflicto, hechos ocurridos especificando lugar y fechas, etc.)

- Identificación de posibles testigos.
- Copia de la documentación que pueda acreditar los hechos u otra información que se estime pertinente.
- Solicitud de presencia y participación de la representación legal de los trabajadores.
- Firma de la persona denunciante en prueba de conformidad con todo lo incluido en la denuncia.

Asimismo, se permitirán las denuncias anónimas en aquellos países en los que la legislación local así lo exija.

8.2. Órgano Instructor

El Órgano Instructor será designado por la Dirección de Recursos Humanos local.

El Órgano Instructor estará formado por un mínimo de dos personas, y en aquellos países en los que se exija que el Órgano Instructor esté integrado por más de dos personas, éste estará compuesto por el número de personas establecido en la legislación local. Los integrantes del Órgano Instructor podrán ser personas trabajadoras de MAPFRE o profesionales externos que cuenten, en todo caso, con la debida formación en esta materia. Las personas que conformen en cada momento el Órgano Instructor, ya sean internas o externas, deberán reunir las debidas condiciones de aptitud, objetividad e imparcialidad que requiere el procedimiento.

El Órgano Instructor realizará las actuaciones necesarias para averiguar y esclarecer los hechos objeto de denuncia e impedir la continuidad de la presunta situación de acoso denunciada, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto.

El Órgano Instructor podrá solicitar la colaboración o asistencia en el Procedimiento de profesionales externos cuando así lo estime oportuno.

No podrá participar en la instrucción del Procedimiento ninguna persona afectada por relación de parentesco, de amistad o enemistad manifiesta, o de superioridad o subordinación jerárquica inmediata respecto de la persona afectada o de la persona denunciada.

8.3. Medidas cautelares

En cualquier momento del Procedimiento y mientras éste se prolongue, el Órgano Instructor podrá adoptar las medidas cautelares que estime oportunas en función de la gravedad de la conducta denunciada y de la apariencia de veracidad de los indicios aportados.

La finalidad de dichas medidas será facilitar el desarrollo de la investigación, normalizando o evitando que se perjudique el ambiente de trabajo, en la medida de lo posible, durante el tiempo que dure la investigación.

Además, las medidas cautelares que, en su caso, pudieran adoptarse, han de ser razonables y proporcionadas al objeto que con ellas se pretende alcanzar, esto es, tratar de evitar que durante la investigación acaezcan nuevos hechos que agraven la situación, generándose un mayor daño sobre las personas presuntamente afectadas.

El Órgano Instructor podrá adoptar, entre otras, las siguientes medidas cautelares en función de la gravedad de la conducta denunciada y por la apariencia de veracidad de los indicios aportados: la separación física temporal de las personas afectadas o la concesión de un permiso retribuido a alguna o todas las personas afectadas.

8.4. Tramitación del Procedimiento

8.4.1. Actuaciones preliminares

El Órgano Instructor mantendrá un primer contacto con la persona denunciante en el plazo máximo de cinco días laborables siguientes a la recepción de la denuncia.

A través de dicho primer contacto, el Órgano Instructor y la persona denunciante realizarán un análisis conjunto sobre los hechos denunciados, tras lo cual la persona denunciante se ratificará o no en la denuncia.

Si la persona denunciante es distinta a la persona que presuntamente está sufriendo la situación de acoso (en adelante, "**la persona afectada**"), el Órgano Instructor mantendrá una reunión con la persona afectada para analizar y confirmar o no los hechos denunciados por la persona denunciante.

Una vez ratificada la denuncia, el Órgano Instructor:

- ✓ Informará a la persona afectada de que podrá acceder a cuanta información sea precisa para la instrucción del Procedimiento.
- ✓ Informará a la persona afectada de que la información a la que tenga acceso el Órgano Instructor en el curso de la instrucción del Procedimiento y las actas que

se redacten, serán tratadas con carácter reservado y serán confidenciales, sin perjuicio de que pudieran ser utilizadas por la empresa en un procedimiento judicial o administrativo.

- ✓ Podrá acordar, desde esta fase inicial, la adopción de medidas cautelares, en aquellos casos en que las circunstancias lo aconsejen.

- ✓ Ofrecerá a la persona afectada la posibilidad de tratar de resolver el problema a través del procedimiento de mediación, si los hechos denunciados así lo permiten y si se considera oportuno. De lo contrario, se procederá a la apertura del procedimiento formal de investigación.

8.4.2. Procedimiento de mediación

El procedimiento de mediación tiene como objetivo resolver el conflicto de manera ágil, sencilla, discreta y confidencial, siempre que el Órgano Instructor, tras la oportuna valoración de la denuncia recibida, considere que el conflicto pueda resolverse de forma adecuada por esta vía.

En el caso de que las circunstancias permitan dicha mediación, las actuaciones del Órgano Instructor se centrarán en una sola entrevista con la persona denunciada y otra con la persona afectada, con la finalidad de mediar en el proceso, a través de consejos y propuestas prácticas de solución a ambas partes.

El Órgano Instructor valorará la conveniencia de celebrar una reunión conjunta y, en su caso, lo propondrá a la persona denunciada y a la persona afectada para su valoración y, en caso de que ambas partes estuviesen de acuerdo, su celebración.

El Órgano Instructor redactará una breve acta con las conclusiones alcanzadas en la mediación, indicando si ha sido posible alcanzar un acuerdo para poner fin al conflicto o no.

- En caso de acuerdo: el Órgano Instructor pondrá fin al proceso y, en su caso, adoptará las medidas que se determinen para evitar que los hechos y situaciones denunciadas vuelvan a producirse en el futuro.

- En caso de falta de acuerdo: el procedimiento de mediación se dará por concluido y se procederá al inicio del procedimiento formal de investigación.

Las actuaciones preliminares y el procedimiento de mediación tendrán una duración máxima de diez días laborables. No obstante, el Órgano Instructor podrá determinar la ampliación del plazo en función de la complejidad o desarrollo del asunto.

8.4.3. Procedimiento de investigación

El Procedimiento de investigación se iniciará cuando no se haya considerado adecuado realizar el proceso de mediación, o cuando la mediación se haya producido, pero no haya sido posible alcanzar un acuerdo que ponga fin a la situación que dio origen a la denuncia.

El Procedimiento de investigación tendrá una duración de diez días laborables desde que el Órgano Instructor decida iniciar el mismo.

No obstante lo anterior, el Órgano Instructor podrá determinar la ampliación del referido plazo en atención a la especial complejidad del proceso de investigación y volumen de pruebas a practicar o analizar, debiendo informar, en tal caso, sobre dicha extensión de la duración del proceso de investigación, tanto a la persona afectada como a la persona denunciada.

- Investigación

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

- ✓ Valorará nuevamente la necesidad de adoptar medidas cautelares.
- ✓ Determinará las pruebas que se deban practicar, establecerá el procedimiento para su obtención y practicará las pruebas que se determinen custodiando debidamente las mismas.
- ✓ Recabará cuanta información considere precisa acerca del entorno de las partes implicadas.
- ✓ Determinará las personas que van a ser entrevistadas, atendiendo fundamentalmente a las propuestas de la persona afectada y de la persona denunciada.

En el marco de las referidas entrevistas para el esclarecimiento e investigación de los hechos denunciados, el Órgano Instructor:

- Informará a las personas entrevistadas sobre la posibilidad de acceso a la información que sea precisa para la instrucción del procedimiento de investigación.

- Informará a las personas entrevistadas de que la información a la que tengan acceso en el curso de la instrucción del procedimiento y las actas que se redacten serán tratadas con carácter reservado y confidencial.
 - Advertirá a las personas entrevistadas que lo manifestado en las entrevistas es confidencial, tanto por su parte como por parte de las personas que instruyen el procedimiento, por lo que se les indicará que no deberán revelar a nadie el contenido de las entrevistas.
 - Siempre que la persona presuntamente afectada o la persona denunciada lo haya requerido, ofrecerá a las personas entrevistadas la posibilidad de que, si lo desean, la representación legal de los trabajadores esté presente durante la entrevista. En este caso, el Órgano Instructor recordará a la representación legal la necesidad de extremar su deber de sigilo dada la confidencialidad de la investigación.
- ✓ Redactará actas de todas las reuniones y entrevistas que se celebren, garantizando la total confidencialidad y reserva de su contenido. Dichas actas, firmadas por los intervinientes, quedarán en poder del Órgano Instructor.

El Órgano Instructor informará del procedimiento que se va a seguir a las partes directamente implicadas (denunciante y denunciado).

8.4.4. Resolución

Una vez finalizado el Procedimiento formal de investigación, el Órgano Instructor, en un plazo de cinco días laborables, redactará un informe final de conclusiones (en adelante, el **Informe de Conclusiones**) que será presentado al Área Corporativa de Personas y Organización de MAPFRE y a la Dirección de Recursos Humanos local de la empresa o empresas en las que prestan servicios la persona afectada y la persona denunciada, y en el que se propondrán las medidas a adoptar en atención a si se ha podido confirmar o no una situación de acoso.

Asimismo, el Órgano Instructor informará por escrito de las principales conclusiones alcanzadas en el Informe de Conclusiones elaborado a tal efecto, tanto a la persona afectada como a la persona denunciada, así como a la representación legal de los trabajadores cuando ésta haya estado involucrada en el proceso a petición de cualesquiera de las partes intervinientes en el mismo (denunciante y denunciado).

Cuando el Informe de Conclusiones constate la existencia de acoso, la Dirección de Recursos Humanos de la empresa en la que ejerza su actividad la persona

denunciada impondrá las medidas que correspondan, en atención al régimen disciplinario aplicable.

Cuando el Informe de Conclusiones determine la inexistencia de acoso o concluya que no ha sido posible la verificación de los hechos denunciados, se archivará el expediente dando por finalizado el proceso.

Si con motivo de la investigación realizada, el Órgano Instructor constata la inexistencia de acoso, pero se pone de manifiesto que subyace un conflicto personal generado en el entorno de trabajo, el Órgano Instructor trasladará esta conclusión a su Informe de Conclusiones para que la Dirección de Recursos Humanos de la empresa o de las empresas en las que prestan servicios la persona afectada y la persona denunciada adopte las decisiones que, en su caso, estime convenientes.

Si el Órgano Instructor determinase la falsedad intencionada de la denuncia o que la misma se realizó con la intención de perjudicar a la persona denunciada, el Órgano Instructor podrá instar a la Dirección de Recursos Humanos de la empresa en las que preste servicios la persona denunciante para que se tomen las medidas que se estimen oportunas.

8.4.5. Medidas a adoptar tras la finalización del procedimiento de investigación en el que se ha constatado el acoso.

Finalizado el Procedimiento de investigación y habiéndose constatado una situación de acoso, el Órgano Instructor podrá proponer las medidas que resulten oportunas respecto a la persona acosadora, así como las medidas que considere adecuadas para facilitar la recuperación de la víctima de acoso, entre las que se podrán incluir las siguientes:

- Apoyo psicológico, médico y social a la persona acosada.
- Modificación de aquellas condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona trabajadora acosada, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la víctima si ésta hubiera permanecido en incapacidad temporal por un periodo prolongado.
- Cualquier otra que se considere conveniente.

8.4.6. Otras consideraciones

La regulación y procedimientos establecidos en el presente Protocolo no impiden que, en cada momento, se pueda promover y tramitar cualquier otra acción para exigir las responsabilidades administrativas, sociales, civiles o penales que, en su caso, correspondan derivadas de la situación de acoso.

8.4.7. Comunicaciones

El Comité de Seguridad y Salud o el órgano equivalente en el país, será informado de los casos de acoso que se produzcan, en los supuestos en los que la normativa local así lo establezca.

9. APLICACIÓN Y ENTRADA EN VIGOR

El contenido del Protocolo es de aplicación global, y de obligado cumplimiento para todas las empresas y entidades del GRUPO MAPFRE, así como a las personas incluidas en el ámbito de aplicación.

El presente Protocolo sustituye al anterior y entrará en vigor el 1 de marzo de 2023.