

**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO MORAL, SEXUAL Y POR
RAZÓN DE SEXO DE LA CÁMARA DE COMERCIO DE ESPAÑA**

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO MORAL, SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO DE LA CÁMARA DE COMERCIO DE ESPAÑA

1. Introducción
2. Objeto
3. Alcance
4. Contenido
 - a. Acoso moral
 - b. Acoso sexual
 - b.1. Conductas constitutivas de acoso sexual
 - b.1.1. Conductas verbales
 - b.1.2. Conductas no verbales
 - b.1.3. Conductas físicas
 - b.2. Tipos de acoso sexual
 - b.2.1. Acoso “quid pro quo”
 - b.2.2. Acoso ambiental
 - c. Acoso por razón de sexo
 - c.1. Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo
 - d. Acoso en coordinación empresarial y personal externo
 - d.1. Persona denunciante NO es trabajadora de la empresa, pero SI la persona denunciada
 - d.2. Persona denunciante es trabajadora de la empresa, pero NO la persona denunciada
 - e. Medidas preventivas
 - f. Procedimientos de actuación
 - f.1. Procedimiento formal
 - g. Sanciones
 - h. Disposiciones varias

1.- Introducción

La Cámara de Comercio de España (en adelante, la “Cámara”), en su empeño de salvaguardar la dignidad laboral de todos los trabajadores/as, se compromete a crear y/o mantener un entorno laboral respetuoso con la dignidad y con la libertad personal y que garantice su integridad moral y física.

Como expresión de este compromiso, el Código de Conducta y Buenas Prácticas aprobado por el Comité Ejecutivo de la Cámara recoge en su artículo 7 la expresa prohibición y rechazo a cualquier manifestación de discriminación, violencia, acoso físico, sexual, psicológico, moral u otros, abuso de autoridad en el trabajo y cualesquiera otras conductas intimidatorias u ofensivas para los derechos del Personal de la Cámara. Estas situaciones serán consideradas como falta laboral dando lugar a las sanciones correspondientes.

Es responsabilidad de todos los miembros de la Cámara asegurar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos de todas las personas trabajadoras que lo integran, especialmente de las personas con responsabilidad que deben garantizar, con los medios a su alcance, que no se produzcan situaciones de acoso sexual ni por razón de sexo.

En caso de producirse, se garantizará la ayuda a la persona que lo sufra y se adoptarán las medidas disciplinarias y organizativas necesarias para evitar que la situación se repita.

Este protocolo velará especialmente por:

- Prevenir, detectar y solucionar posibles situaciones de acoso.
- Proporcionar la ayuda que se considere necesaria para la víctima.
- Proteger a las personas que han presentado una denuncia de acoso, incluidos los testigos, de las posibles represalias contra ellos, asegurando que, cuantos intervengan en un proceso, no serán objeto de intimidación, persecución o represalias.

Considerándose cualquier acción en este sentido objeto susceptible de las sanciones disciplinarias que se estimen oportunas.

2.- Objeto

El objeto de este protocolo es proporcionar las recomendaciones básicas para la prevención de situaciones de acoso moral, sexual o por razón de sexo en la Cámara y establecer las normas de actuación en el caso de sospecha del mismo, salvaguardando los derechos del personal afectado dentro de un contexto de prudencia y confidencialidad, tramitando con la debida consideración, seriedad y prontitud las denuncias que se presenten.

3.- Alcance

El protocolo será aplicable a todas las personas que presten servicios en la Cámara, sin exclusiones, ni distinción por su naturaleza o vinculación jurídica.

4.- Contenido

a. Acoso moral

Se entiende como tal, toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, órdenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a una persona con objeto de conseguir un auto-abandono del trabajo produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad o integridad psíquica. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.

b. Acoso sexual

Según el Art. 7.1 de la L.O., 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, constituye 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, siendo suficiente para tener tal consideración que se trate de un único episodio grave, aunque generalmente el acoso no se conciba como algo esporádico, sino como algo insistente, reiterado y de acorralamiento. Este acoso se considerará, en todo caso, discriminatorio, máxime cuando se condicione un derecho o una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso.

El acoso sexual comprende todos los comportamientos de naturaleza sexual, tanto aquellos que vayan dirigidos concretamente a una persona concreta (bilateral) ya sea a cambio o no de una determinada exigencia (chantaje) como aquellos de naturaleza sexual que pueden ir dirigidos de forma indeterminada a un colectivo de personas través de escritos, gestos o palabras que se pueden considerar ofensivos (acoso ambiental).

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual las conductas que se describen a continuación:

b.1. Conductas constitutivas de acoso sexual:

b.1.1. Conductas verbales:

Insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual; insistencia para participar en actividades sociales fuera del lugar de trabajo, después

de que la persona objeto de la misma haya dejado claro que dicha insistencia es molesta e inoportuna; flirteos ofensivos; comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos; llamadas telefónicas indeseadas; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

b.1.2. Conductas no verbales:

Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, silbidos o hacer ciertos gestos; cartas o mensajes de correo electrónico, mensajes de texto o de cualquier otro tipo de carácter ofensivo, de contenido sexual.

b.1.3. Conductas físicas:

Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo o innecesario.

b.2. Tipos de acoso sexual:

Se distinguen dos tipos de acoso sexual, en función de si las anteriores conductas implican o no un elemento de coacción:

b.2.1. Acoso “quid pro quo”:

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, su sujeto activo será aquél que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

b.2.2. Acoso ambiental:

El sujeto activo del acoso crea un entorno de trabajo intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Puede ser realizado por cualquier miembro de la empresa, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el centro de trabajo.

Se debe distinguir el acoso sexual de las aproximaciones libremente aceptadas en la medida en que son deseadas por la persona objeto de ellas. Se considera acoso siempre que provenga de jefes/as, compañeros/as o cualquier persona relacionada con la víctima por causa de trabajo.

El ámbito del acoso sexual será el centro de trabajo. Si se produjera fuera del mismo, sin que haya prueba alguna de comportamiento reprochable en el ámbito de la empresa y jornada laboral, se facilitará todo asesoramiento posible al objeto de que la persona trabajadora denunciante pueda diligenciar su denuncia por todos los cauces legales posibles, quedando la empresa a su resultado.

c. Acoso por razón de sexo

Constituye 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 y de crear un entorno intimidatorio, degradante y ofensivo.

La discriminación por embarazo o maternidad, cualquier trato desfavorable otorgado a las mujeres relacionado con su embarazo o maternidad o a su propia condición de mujer constituirá una discriminación directa por razón de sexo.

También se considera discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de una queja, reclamación, denuncia o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir la discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres.

Tales comportamientos serán considerados como conductas discriminatorias en los siguientes términos:

- Discriminación directa: situación en la que una persona ha sido o puede ser tratada de una manera menos favorable que otra en una situación análoga por razón de sexo.
- Discriminación indirecta: situación en la que una disposición, un criterio o una práctica aparentemente neutra puede ocasionar en las mujeres una desventaja particular respecto a los hombres.
- Orden de discriminar: cualquier instrucción que implique la discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo.
- Represalia discriminatoria: cualquier trato adverso que se ejerce hacia una persona como consecuencia de la presentación de una queja, reclamación o denuncia o el acoso al que es sometida o ha sido sometida.

También se tendrá en cuenta que, según el sujeto activo de acoso, puede distinguirse tres tipos de acoso:

- Acoso descendente: aquel donde el autor o autora del acoso tiene ascendencia o una posición jerárquica superior a la víctima.
- Acoso ascendente: aquel donde el autor o autora del acoso se encuentra subordinado jerárquicamente a la víctima.
- Acoso horizontal: aquel en el que tanto la víctima como la persona acosadora no tienen relación jerárquica.

c.1. Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo:

Se indican a continuación, a modo de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, una serie de conductas o comportamientos que, llevadas a cabo en función del sexo u orientación sexual de una persona y con el propósito de atentar contra su dignidad, podrían ser constitutivas de este tipo de acoso:

- Trato desfavorable a las mujeres y hombres por el mero hecho de serlo.
- La exclusión de hombres o mujeres a la hora de acceder a puestos de trabajo.
- Trato desigual basado en todas las orientaciones sexuales.
- Ignorar o excluir a la persona.
- Descalificaciones, insultos sobre su orientación sexual.
- Evaluar el trabajo de la persona de manera inequitativa o de forma sesgada.
- Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona.
- Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones sobre el acceso de la persona a la formación profesional y al empleo, la continuidad del mismo, la retribución, o cualesquiera otras decisiones relativas a esta materia.
- Agresión sexual: se considera delito, tipificado en el Código Penal.

d. Acoso en coordinación empresarial y personal externo

Cuando la persona denunciante y/o denunciada no pertenezca a la plantilla de la empresa, pero sea/n usuaria/s de servicios o instalaciones de la compañía o preste servicios junto a las personas trabajadoras de la compañía en el marco de una contrata de servicios, el procedimiento se aplicará con las mismas garantías y en su caso, de forma coordinada con la/s empresa/e; implicada/s, siguiendo las siguientes pautas en función de cada caso:

d.1. Persona denunciante NO es trabajadora de la empresa, pero SI la persona denunciada

De acuerdo con el procedimiento de denuncia, cualquier persona que, en el marco de una contrata de servicios, se considere víctima de acoso, o quien tenga conocimiento de un caso de acoso perpetrado por una o varias personas trabajadoras de la empresa, lo pondrá en conocimiento de la dirección de la empresa. Una vez presentada la denuncia, el procedimiento se aplicará de la forma establecida, debiendo ser informada la empresa implicada:

- de la apertura del expediente
- de las medidas cautelares adoptadas, si proceden
- de la resolución final.

Además, a través de la Dirección, se requerirá de la empresa implicada cuanta documentación e información sea necesaria para el esclarecimiento de los hechos por

parte de la Comisión Instructora. En caso de que la empresa implicada se niegue a facilitar dicha información, deberá constar este hecho en el expediente.

En caso de que quede constatado el acoso, la Dirección adoptará las medidas necesarias para revertir la situación y con este fin, se dará traslado de la resolución final del expediente a la empresa a la que pertenece la víctima del acoso.

En caso de que la empresa implicada abra a su vez expediente de investigación del mismo caso, se le facilitará la información y documentación necesarias para el esclarecimiento de los hechos en la medida que la norma de protección de datos lo permita y se le solicitará información sobre la resolución final que adopte.

d.2. Persona denunciante es trabajadora de la empresa, pero NO la persona denunciada

La denuncia se presentará ante la empresa por el procedimiento descrito en este protocolo. Si la persona denunciada es trabajadora de una empresa contratista, una vez presentada la denuncia, el procedimiento se aplicará de la forma establecida, debiendo ser informada la empresa implicada:

- de la apertura del expediente
- de las medidas cautelares adoptadas, si proceden
- de la resolución final.

A través de la Dirección, se requerirá de la empresa implicada cuanta documentación e información sea necesaria para el esclarecimiento de los hechos. En el caso de que la empresa implicada se niegue a facilitar dicha información, deberá constar en el expediente de investigación.

En caso de que la empresa implicada abra a su vez expediente de investigación del mismo caso, se le facilitará la información y documentación necesarias para el esclarecimiento de los hechos en la medida que la norma de protección de datos lo permita y se le solicitará información sobre la resolución final que adopte.

e. Medidas preventivas

La Cámara se compromete a orientar la actividad preventiva en relación con los riesgos específicos que originan situaciones de violencia y acoso en el trabajo. La interpretación de los resultados obtenidos de la actividad preventiva permitirá a la Cámara concretar las deficiencias organizativas que pueden ser susceptibles de originar situaciones de violencia y de acoso en el entorno organizativo. En el supuesto de que, pese a la toma de medidas preventivas en los términos antes expuestos, se dé una situación de violencia o acoso en el trabajo, resulta necesario adoptar procedimientos específicos para investigar, gestionar y dar cauce a la solución de estos conflictos.

Con este fin, el presente Plan integral de actuación define las conductas, así como arbitra las medidas específicas para la prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que, en su caso, pudieran formular quienes hayan sido o consideren haber sido objeto de las citadas conductas, así como quienes sean conocedores de las mismas. Para ello, se ha establecido un procedimiento de investigación eficaz y ágil, pero a su vez también completo y en el que se garantice la práctica de las diligencias de investigación necesarias. Dicho procedimiento se activará con la denuncia relativa a una de estas conductas.

El abordaje preventivo de estas situaciones implica acciones en diferentes ámbitos, todas ellas encaminadas a evitar que se produzcan conductas de acoso moral, sexual o por razón de sexo.

Además, se establecerá un método para prevenir, a través de la formación, la responsabilidad y la información, con las siguientes acciones:

- Se publicará el presente protocolo, al que tendrá acceso libre todo el personal en cualquier momento. Preferentemente se ubicará en lugar visible y se actualizará puntualmente en caso de ser modificado.
- Se realizarán recordatorios de la existencia de este protocolo, a través de comunicaciones periódicas al personal y se informará de la existencia de este protocolo al personal de nuevo ingreso en el momento de su incorporación.
- Se considerará falta muy grave a efectos disciplinarios las conductas constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo de personas empleadas, clientes, compañeros/as de trabajo, personal de empresas proveedoras o personas usuarias de los servicios e instalaciones de titularidad de la empresa o en cualquier lugar de trabajo al que haya sido designada la persona.

Al menos una vez al año, se evaluará la aplicación del presente protocolo, pudiendo las partes hacer las propuestas de modificación y adaptación que consideren oportunas para mejorar la consecución de los objetivos del mismo. Para ello se contará con un resumen estadístico de intervenciones realizadas, incluyendo información sobre número de casos, tipo y resolución y con una valoración de su funcionamiento efectuada por las partes. Esta evaluación será asumida por la Comisión de Igualdad.

El informe de evaluación anual será elevado al Comité de Conducta y Antifraude (“Comité de Conducta”) para su conocimiento y toma de razón.

f. Procedimiento de actuación

En el caso de que un/a trabajador/a que está siendo objeto de acoso moral, sexual o por razón de sexo o que lo sospeche sobre un/a compañero/a, y con el fin de garantizar sus derechos y la confidencialidad del proceso, se establecen los siguientes procedimientos de

actuación, sin perjuicio de la utilización paralela o posterior por parte de la víctima de vías administrativas o judiciales.

f.1. Procedimiento formal

- Comunicación por escrito al departamento de Recursos Humanos o a través del Sistema Interno de información - Canal de Conducta (“Canal de Conducta”), habilitado en la página web de la Cámara de España: <https://www.camara.es/sistema-interno-informacion> y <http://centinela.lefebvre.es/public/concept/1835594?access=%2b53IN%2f63H9wGgA07dbB5ShR9cnWrdB8ww7DQ5xFd6k4%3d>, de la situación denunciada. En dicha comunicación se deben reflejar detalladamente los hechos y las personas implicadas, fechas, situaciones, existencia de testigos, así como cualquier otra información que se considere de utilidad para la investigación del posible problema (aportación si procede de documentación).
- Recibida la denuncia, será revisada por la Dirección de Recursos Humanos y la Dirección General. Si la denuncia hubiera entrado a través del Canal de Conducta, el Responsable del Canal de Conducta, dará traslado inmediato de la misma a la Dirección de Recursos Humanos y a la Dirección General.
- Una vez esté la denuncia en conocimiento de la Dirección General, se constituirá la Comisión Instructora (CI), la cual será formada por el Director de Recursos Humanos atendiendo al caso concreto que haya de ser instruido. Se informará al Comité de Conducta de la constitución de la Comisión Instructora y del inicio del procedimiento de investigación.
- La instrucción del expediente correrá siempre a cargo de la persona responsable de recursos humanos de la empresa que serán la encargada de instruir el procedimiento y vigilar que durante el mismo se respeten los principios informadores que se recogen en el procedimiento de actuación.
 - Los representantes de las personas trabajadoras, a través de uno de sus integrantes, participarán en la instrucción del expediente, salvo que la persona afectada manifieste lo contrario y para lo cual se le preguntará expresamente si renuncia a dicha participación. Mientras no conste el consentimiento expreso de la presunta víctima no se podrá poner la situación en conocimiento de los representantes de las personas trabajadoras a efectos de su participación en la instrucción del expediente.
- La CI abrirá el correspondiente “Expediente de Investigación por presunto acoso”.
- Dicho expediente estará formado por el conjunto de documentos que acreditan las actuaciones practicadas por la CI, tales como pruebas, declaraciones testificales, relación cronológica de hechos, actas, informes y cuantas se consideren oportunas para la aclaración de los hechos.

- La primera actuación que deberá llevar a cabo la CI será la de audiencia de las partes denunciante y denunciada, siempre por separado con el fin de averiguar y constatar los hechos denunciados, y a todas las personas intervinientes y testigos que la Comisión considere deban personarse, incluida la representación legal de los trabajadores y trabajadoras del centro.
- En cualquier caso, las personas entrevistadas podrán ser asistidas en sus intervenciones por una persona de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras de su elección, o por una persona de su confianza.
- De todas las testificales se levantará acta firmada por todas las personas asistentes.
- La Comisión de Instrucción podrá establecer medidas cautelares durante la fase de instrucción de una denuncia o reclamación, en cualquiera de sus modalidades, cuando se aprecien indicios suficientes de la posible existencia de acoso sexual o por razón de sexo y su gravedad. Las medidas cautelares a adoptar pueden ir desde la separación de la víctima de la presunta persona acosadora, así como la reordenación del tiempo de trabajo, el cambio de centro de trabajo, sección o departamento, movilidad funcional o cualquier medida que se estime oportuna y proporcionada a las circunstancias del caso. Estas medidas, en ningún caso, pueden suponer un menoscabo a la víctima ni trascender públicamente con el fin de no vulnerar la presunción de inocencia de la presunta acosadora o acosador.
- El proceso de instrucción finalizará en un plazo de resolución máximo de treinta días naturales, salvo que la investigación de los hechos obligue a alargar dicho plazo por un tiempo imprescindible, en cuyo caso deberá ser decisión aprobada por unanimidad de la CI.
- Este plazo se inicia desde la presentación de la comunicación o denuncia y finaliza con la elaboración, por parte de la CI, de un informe de conclusiones que incluirá alegaciones particulares si no ha podido llegarse a decisión unánime. En dicho informe se adoptará la resolución del proceso, que deberá ser motivada, y en ella informará de los hechos como “constitutivos de acoso” o “no constitutivos de acoso”, y, en consecuencia, expresamente declarará a la persona denunciada “autor/a de conducta constitutiva de acoso”, o “no autor/a de conducta constitutiva de acoso”.
- Las partes implicadas, tanto la persona afectada como la denunciada, tendrán derecho a conocer, en todo momento, el procedimiento que se va a seguir y el curso de las actuaciones.
- La Comisión Instructora trasladará a la dirección de recursos humanos y a los representantes legales de los y las trabajadoras sus conclusiones, emitidas en el punto anterior.

- La dirección de recursos humanos actuará en consecuencia para solventar el problema y determinará la posible sanción. De la misma manera, adoptará, en un plazo máximo de 15 días las medidas correctoras necesarias, pudiendo ser éstas la ratificación como definitivas de las medidas cautelares adoptadas en la tramitación del expediente.
- Se dará traslado de las conclusiones de la CI y las medidas adoptadas por la dirección de Recursos Humanos al Comité de Conducta.
- A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad, y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto y con el debido respeto a todas las personas implicadas.

h. Sanciones

Se actuará en el orden disciplinario, si hay causa justificativa suficiente y siempre conforme a lo establecido en la legislación laboral, las medidas le serán debidamente notificadas por la Dirección de la Empresa, conforme al Convenio Colectivo y normativa de aplicación.

i. Disposiciones varias

Protección de las víctimas: en el caso de que la empresa constate sin ninguna duda la existencia de acoso moral, sexual o por razón de sexo, y la sanción impuesta no determine el despido del/la agresor/a, la empresa tomará las medidas oportunas para que el/la agresor/a y la víctima no conviva en el entorno laboral, siempre que sea posible, dando preferencia a la persona que ha sido agredida y nunca podrá suponer mejora para la persona agresora.

En el caso que no se pueda constatar la existencia de situaciones de acoso o no sea posible su verificación se archivará el expediente dando por finalizado el proceso.

Aunque se haya archivado expediente, en función de las comprobaciones realizadas, se determinará la conveniencia y viabilidad de efectuar un cambio de puesto de la persona solicitante o cualquier otra medida que resultara procedente en función de los hechos comprobados y evaluados por la CI. En cualquier caso, se estará a lo que dictamine la sentencia judicial o el informe de la Inspección de Trabajo que, en su caso, tenga lugar. La Cámara adoptará las medidas correctoras pertinentes en relación con las situaciones de acoso para garantizar el derecho a la protección de la salud de los miembros de su organización.

Algunas de estas medidas pueden ser:

- Ayuda psicológica a la persona afectada.
- Apoyo a la persona afectada para su total restablecimiento en su puesto de trabajo o en otro diferente.

- Garantizar que en el ámbito de la organización no se produzcan represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, colaboren o participen en investigaciones.

Represalias: si por parte del/la denunciado/a se produjeran represalias o actos de discriminación sobre el/la denunciante, se haya determinado la existencia, o no de acoso sexual, se aplicarán las medidas disciplinarias correspondientes.

Asesoramiento: durante todo el proceso de seguimiento, todos los/as implicados/as podrán ser asesorados/as por su representante de los/as trabajadores/as.

Seguimiento: La Dirección de Recursos Humanos o en quien ésta delegue, en caso de existir acoso, supervisará, la situación posterior para asegurar que el acoso ha cesado.

Difusión del protocolo: se dará publicidad a este protocolo a los representantes sindicales de la compañía a nivel nacional y a toda la plantilla. Se informará a las nuevas incorporaciones de la existencia de este protocolo.

Confidencialidad: todos/as los/as participantes en el proceso guardarán confidencialidad sobre todo lo tratado, con el fin de salvaguardar la intimidad de los/as afectados/as. En caso de no confidencialidad se aplicarán las medidas disciplinarias oportunas.

Actuación: la aplicación de lo aquí previsto es independiente de las acciones legales que puedan interponerse al efecto ante cualquier instancia administrativa o judicial por cualquiera de las partes implicadas en los hechos.

APROBACIÓN DEL PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO MORAL, SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO DE LA CÁMARA DE COMERCIO DE ESPAÑA

En prueba de conformidad se firma el protocolo para la prevención del acoso moral, sexual y por razón de sexo de la Cámara de Comercio de España por la representación de las personas trabajadoras y por la Empresa,

Madrid, __ de ____ de 2024.