



## **PLIEGO DE PRESCRIPCIONES TÉCNICAS**

### **EXPEDIENTE S-06055-2024**

## **ASESORÍA CONFIDENCIAL CASOS ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO**

### **OBJETO DEL SERVICIO**

El objeto de este documento es establecer las condiciones que regirán la contratación de un servicio de asesoramiento confidencial, el cual incluirá el estudio, análisis de las circunstancias, desarrollo de aquellas intervenciones requeridas de investigación y actuación, y redacción de los informes necesarios en base a los hechos objetivos constatados, todo ello en el marco del Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo del II Plan de Igualdad RTVE, en la fase de primera intervención de desarrollo e investigación denominada Asesoría Confidencial, para la Dirección de Recursos Humanos de RTVE y, regular las condiciones a las que se sujetará la empresa adjudicataria en la ejecución del contrato, con el carácter de mínimas, así como la información que debe aportar obligatoriamente como documentación técnica.

### **FUNCIONES DE LA ASESORÍA CONFIDENCIAL**

La Asesoría Confidencial es el recurso dispuesto con el fin de analizar las comunicaciones de conductas que puedan ser constitutivas de acoso sexual o por razón de sexo dentro del ámbito de la empresa, prestar a la persona afectada orientación y asesoramiento y, en su caso, proponer las medidas de protección necesarias. La Asesoría confidencial se encargará de la tramitación del procedimiento de actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo en el trabajo de RTVE desde que tiene conocimiento oficial de la comunicación correspondiente efectuada por la persona adscrita a la Dirección de Recursos Humanos y Organización de la RTVE/Dirección de Relaciones Laborales. Las funciones a desarrollar por la Asesoría Confidencial serán todas aquellas que se prevén en el Protocolo de Prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo del II Plan de Igualdad de RTVE que se facilitará a la empresa licitadora. Asimismo, responderá igualmente de las modificaciones que, en lo sucesivo, puedan incorporarse al susodicho Protocolo.

### **MEDIOS HUMANOS**

- Los recursos asignados por la empresa adjudicataria tendrán experiencia de al menos 2 años, en el tratamiento de acoso sexual o por razón de sexo.
- La empresa adjudicataria pondrá a disposición para la prestación del servicio, recursos especialistas en alguno/s de los siguientes campos: Psicología, Derecho, Relaciones laborales y RR.HH o Ciencias del Trabajo, con conocimientos y capacitaciones legales adecuadas para este servicio, suficientes para la prestación del servicio propuesto en las condiciones establecidas en este pliego. Los requisitos mínimos exigidos son:
  - o Para los recursos especialistas en Derecho, Relaciones Laborales y RRHH o Ciencias del Trabajo: La titulación de Grado o Licenciatura expedida por el Ministerio de Educación, con experiencia de haber realizado al menos 2 incoaciones de expediente de investigación sobre casos de acoso sexual o por razón de sexo.



Corporación  
Radiotelevisión Española

- Para los recursos especialistas en Psicología: la titulación de Grado o Licenciatura, Máster en Psicología General Sanitaria, expedidos por el Ministerio de Educación, con experiencia de intervención en al menos 2 casos de acoso sexual o por razón de sexo.
- Los recursos asignados por la empresa adjudicataria tendrán formación específica en prevención del acoso sexual y por razón de sexo de al menos 20 horas.
- Todos los recursos especialistas contará con formación específica en género, que podrá ser:
  - Máster/posgrado de igualdad/estudios de género o
  - Máster/posgrado como agente de igualdad

### **ENTREVISTAS Y ESTUDIO ORGANIZATIVO**

La empresa adjudicataria estará obligada a realizar todas aquellas diligencias, pruebas y actuaciones que se consideren convenientes y necesarias para el esclarecimiento de los hechos denunciados.

Esta obligada, en todo caso, a realizar un estudio cualitativo de la situación y cuantitativo en caso de que proceda, así como una entrevista a la persona trabajadora para la que se solicita la intervención. Deberá igualmente realizar un estudio organizativo de la situación a evaluar, con entrevistas a las personas trabajadoras del entorno organizativo directo e indirecto de la persona afectada para la que se demanda la intervención bajo el Procedimiento de actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo, así como una entrevista a la persona trabajadora, que sea establecida como presunta causante de la situación de riesgo laboral a estudio, y a aquellas otras que se estimen necesarias para objetivar la situación. Asimismo, se realizarán entrevistas a todas y todos los testigos aportados por las partes implicadas.

### **DESCRIPCIÓN DEL SERVICIO**

El objeto del contrato se divide en dos fases:

- Una primera fase o fase previa, de análisis de los datos objetivos y/o previamente conocidos, que tendrá por objeto la emisión de un informe de conclusiones sobre si se han producido los hechos denunciados y demás circunstancias concurrentes.
- Y, una segunda fase o fase de investigación, que se abrirá en caso de que se produzca la admisión de la denuncia y que continuará con la instrucción de expediente disciplinario o abrirá un expediente informativo que finalizará con un informe de conclusiones. La empresa adjudicataria estará obligada a llevar a cabo los informes derivados de cada una de las fases establecidas en el procedimiento con los resultados que se obtengan de las intervenciones de los recursos asignados y de la información recogida en las pruebas y entrevistas descritas anteriormente y que debe incluir los siguientes epígrafes:

- Descripción y contexto del objeto de estudio y análisis.

- Metodología empleada para el estudio.
- Recopilación de toda la documentación, los testimonios y los registros que puedan confirmar o refutar los hechos denunciados o puestos en su conocimiento a través de la denuncia recibida, esta documentación debe acompañarse anexa al informe final. Se incluirá la transcripción de las declaraciones realizadas en las entrevistas, con la firma de las mismas por parte de las personas declarantes.
- Entrevistas: Todas las entrevistas deben ser conducidas con respeto, sin presiones ni sesgos, y, deben documentarse adecuadamente para asegurar la trazabilidad de la información recopilada, y su plena justificación.
- Entrevista a la persona trabajadora para la que se solicita la intervención. En caso de que se requiera la intervención para más de una persona, se hará una entrevista a cada una de las personas trabajadoras, que podrá ser grupal si así se estimara.
- Entrevistas realizadas a los trabajadores/as del entorno organizativo de las partes implicadas.
- Entrevista a la persona sobre la que se ha formulado la denuncia.
- Entrevistas a todas y todos los testigos aportados por la partes implicadas.
- En su caso, recomendación de medidas cauterales, describiendo su contenido y las razones de su conveniencia.
- En su caso, recomendación de ofrecer asistencia psicológica a la víctima/s.
- Recabar la autorización de la víctima para llevar a cabo la colaboración con los representantes de la parte social correspondientes que, en su caso, propondrán la realización de cuantas acciones considere oportunas durante la tramitación del procedimiento. En caso de que la denunciante no de su conformidad, la Asesoría confidencial deberá informar a las personas designadas por la parte social de este extremo, así como a la persona adscrita a RR.LL.
- Análisis y valoración de las evidencias , una vez recopiladas las pruebas, se deben analizar de manera objetiva, sin dejarse influir por juicios previos, o, interpretaciones personales, que distorsionen la realidad de los hechos acaecidos y su valoración.
- Redacción del informe final de investigación: El contenido y estructura del informe de conclusiones, sin perjuicio de otras que considere la persona instructora, debe incluir:
  - Cronología
  - Antecedentes
  - Testimonio de la persona denunciante
  - Testimonio de la persona denunciada
  - Resumen de los hechos de manera suficientemente motivada, y que hayan sido constatados por la persona instructora.
  - Análisis de las pruebas y evidencias practicadas y obtenidas
  - Fundamentación de las conclusiones
  - Recomendaciones
- Este informe final tiene que ser claro, detallado y objetivo, en el que se presenten los hallazgos de la investigación, las conclusiones basadas en las pruebas, y, en su caso, las recomendaciones sobre



Corporación  
Radiotelevisión Española

posibles medidas correctivas a adoptar. En este apartado, no solo se incluirá si la situación a estudio puede incorporarse dentro de la definición de acoso sexual o por razón de sexo en el trabajo, establecidas en el procedimiento que regula estas intervenciones en RTVE, sino, y si la situación planteada no fuera susceptible de calificarse como acoso sexual o por razón de sexo, pero sin embargo se dieran circunstancias de riesgo, así como hechos indiciarios que exijan una labor preventiva y/o se detectase un deterioro de la convivencia laboral, se referirán aquellos factores de riesgo que pudieran estar generando la situación a estudio y las medidas que se podrían establecer para eliminar o reducir los mismos, o las actuaciones practicadas en su caso en la resolución informal del conflicto.

- Fecha, Firma con identificación legible y nº de colegiado de la persona autora del estudio.
- En el supuesto de acoso realizado por personal externo a la CRTVE o de empresas externas a la empresa, contra una persona trabajadora de la CRTVE la Asesoría Confidencial de RTVE colaborará en la instrucción con aquellas personas designadas por la empresa externa, informando de inmediato a la Comisión de Igualdad y DRRHH de las medidas inmediatas a adoptar, avances y resultados de dicha coordinación y proponiendo cualesquiera medidas considere oportunas. Igualmente realizará un informe completo de conclusiones.

La empresa adjudicataria dispondrá de 7 días hábiles, a contar desde que reciba la denuncia o queja, para determinar si no se admite a trámite, si se inicia el procedimiento especial de solución/resolución informal o, si se admite a trámite la denuncia. En los dos primeros supuestos se entregará un informe de conclusiones a la Dirección de Relaciones laborales en el plazo de tiempo ya citado, siendo esta la responsable de su validación y conformidad .

En caso de que se admita a trámite la denuncia, en un plazo no superior a 20 días hábiles desde la recepción de la misma, la adjudicataria entregará un informe de conclusiones a la Dirección de Relaciones laborales, quien validará y dará la conformidad al mismo.

La empresa adjudicataria realizará una copia adicional del informe codificado con los códigos facilitados por CRTVE ( denuncia, persona denunciante y persona denunciada)

El medio utilizado será el correo ordinario, los medios telemáticos u otro de común acuerdo entre CRTVE y la empresa adjudicataria.

En la empresa adjudicataria quedará constancia escrita del registro e informes emitidos. El adjudicatario será quien aporte y disponga de los medios necesarios para la adecuada prestación del servicio. La prestación del servicio incluye a todos los centros de trabajo de CRTVE. Los gastos de desplazamiento y estancia serán por cuenta RTVE y serán abonados exclusivamente para los viajes que se realicen fuera de Madrid.

#### **DAÑOS. POLIZA DE COBERTURA RESPONSABILIDAD DE LA EMPRESA ADJUDICATARIA**

El adjudicatario será responsable de los daños que ocasionen su personal, ya directamente o como negligencia, dolo o dejación de funciones en la prestación del servicio y responderá de las indemnizaciones que procedan. No obstante lo anterior y para cubrir los riesgos que pudieran derivarse de sus actuaciones, la prestación del objeto de la contratación, el adjudicatario deberá disponer de una póliza de Responsabilidad Civil con certificado de vigencia durante todo el periodo de ejecución del contrato.



Corporación  
Radiotelevisión Española