

PROTOCOLO DE ACOSO – GRUPO LIMCASA

DECLARACION DE PRINCIPIOS

GRUPOLIMCASA está comprometida con el objetivo de fomentar y mantener un entorno de trabajo seguro y respetuoso con la dignidad, la libertad individual y los derechos fundamentales de todas las personas que la integran.

Toda persona tiene derecho a ser tratada con dignidad y respeto. En virtud de este derecho, GRUPOLIMCASA manifiesta su rechazo total, su acatamiento de Tolerancia Cero a todo tipo de discriminación y, en concreto de conductas de acoso en el trabajo y asume que, entre otros, los actos de acoso sexual y por razón de sexo, por orientación sexual y por identidad de género suponen un atentado a la dignidad de las personas trabajadoras.

Por ello Grupo Limcasa se compromete a:

- No permitir ni tolerar bajo ningún concepto comportamientos, actitudes o situaciones de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género.
- No ignorar las quejas, reclamaciones y denuncias de los casos de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género que se puedan producir en la Organización.
- Recibir y tramitar de forma rigurosa y rápida, así como las debidas garantías de confidencialidad, imparcialidad y derecho de defensa de las personas implicadas, las quejas, reclamaciones y denuncias que pudieran producirse.
- Garantizar que no se producirá ningún tipo de represalia, ni contra las personas que formulen quejas, reclamaciones o denuncias ni contra aquellas que participen en su proceso de resolución.
- Aplicar las medidas sancionadoras que de ello se deriven a las personas que acosen en función de las circunstancias y condicionamientos de su comportamiento o actitud.

Todas las personas comprendidas en el ámbito de aplicación del presente Protocolo tienen derecho a utilizar este procedimiento con garantías de no ser objeto de intimidación ni de trato injusto, discriminatorio o desfavorable. Esta protección se extenderá a todas las personas que intervengan en dicho procedimiento. En el caso de producirse, deberá quedar garantizada la ayuda a la persona que lo sufra y evitar, con todos los medios posibles, que la situación se repita. Asimismo, cualquier persona empleada que conozca la existencia de un presunto caso de acoso sexual y por razón de sexo deberá comunicarlo a la mayor brevedad posible a través de alguno de los cauces señalados en el presente Protocolo. Es preciso destacar que, tanto la tolerancia de las conductas de acoso como el encubrimiento de las mismas, si fueran conocidas, pueden tener efectos disciplinarios de acuerdo con la normativa vigente.

Definiciones

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 u ofensivo. Art. 7.2 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Acoso sexual

Cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico de índole sexual, no deseado, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Art. 7.1 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas y recíprocas, en la medida en que no son deseadas por la persona que es objeto de ellas. Un único episodio no deseado puede ser constitutivo de acoso sexual. La OIT, en la Declaración relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, señala la diferenciación entre chantaje sexual y el ambiente laboral hostil como dos formas bajo las cuales puede presentarse el acoso sexual.

Estos conceptos aparecen también en la Recomendación de la Comisión, de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo y son recogidos por la Ley 3/2007

Acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual

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.

Acoso sexual ambiental

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. Puede 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.

El acoso sexual se manifiesta de diversas maneras. A modo enunciativo y no limitativo a continuación se relacionan las más comunes:

- El contacto físico deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo e innecesario.
- Los comentarios o gestos repetidos de carácter sexual
- Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de carácter sexual ofensivo.
- La persecución reiterada y ofensiva contra la integridad sexual.
- La exposición o exhibición de gráficos o imágenes de contenido sexualmente explícito, no consentidas y que afecten a la integridad e indemnidad sexual.
- Las bromas o proposiciones sexualmente explícitas que afecten a la integridad a indemnidad sexual.
- Las preguntas o insinuaciones acerca de la vida privada de la persona, que afecten a su integridad e indemnidad sexual.
- Las Peticiones de favores sexuales, incluidos los que se asocien con la mejora de las condiciones de trabajo del trabajador/a o su estabilidad en el empleo.
- Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación de un trabajador por razón de su sexo.

El acoso por razón de sexo se manifiesta:

- Las descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su Trabajo;
- Los comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, el sexo ...
- Impartir órdenes contradictorias y por tanto imposibles de cumplir simultáneamente.
- Impartir órdenes vejatorias.
- Las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua.
- La orden de aislar e incomunicar a una persona.
- La agresión física.

DERECHOS Y DEBERES DE LAS PARTES IMPLICADAS

Persona denunciante y Persona denunciada

Derechos: Ser escuchada, asesorada y acompañada durante el proceso.

Las personas afectadas tendrán el derecho a una investigación imparcial de los hechos, a que se entreviste a testigos con carácter privado y nunca en presencia de ninguna de las partes, a la plena información sobre el punto en el que se halla el proceso, así como a la total confidencialidad en el trato de la información y de los informes realizados al respecto, protegiendo en todo momento la intimidad y dignidad de las personas afectadas.

Deberes: Colaborar con la Comisión frente al acoso.

Personal de plantilla

Derechos: La Constitución Española contempla los derechos fundamentales de las personas: Derecho a la integridad física y moral y derecho a la intimidad personal. Además, indica que las personas tienen derecho al trabajo en condiciones de igualdad sin que pueda existir discriminación por razón de sexo.

Según el artículo 4.2 e) del texto refundido de la Ley del Estatuto de Trabajadores, las personas trabajadoras tienen derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida, de su dignidad frente al acoso sexual o al acoso por razón de sexo y acoso laboral.

Deberes: Colaborar con la Comisión frente al acoso. Actuar de forma adecuada frente a estas situaciones, comunicándolo, manifestando su desacuerdo y prestando apoyo a las personas que lo están sufriendo.

Cooperar con la Dirección de la empresa para que esta pueda garantizar unas condiciones de trabajo que no supongan ningún riesgo para la seguridad y la salud de las personas trabajadoras a fin de prevenir, detectar y erradicar y actuar frente a actitudes contrarias a la dignidad y libertad de las personas en el ámbito del acoso sexual.

SANCIONES Y DENUNCIAS FALSAS

Las sanciones para los casos de acoso sexual o por razón de sexo y acoso laboral están establecidas en el Convenio Colectivo aplicable.

En el caso de que se compruebe que una denuncia ha sido falsa, siempre y cuando haya mediado mala fe, las sanciones serán para la persona que ha realizado la falsa denuncia, en virtud de las que figuren en la legislación vigente, con independencia de las acciones que se vayan a llevar a cabo.

PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

GARANTÍAS

El procedimiento debe cumplir con las siguientes garantías:

Diligencia, inmediatez y celeridad: El procedimiento será ágil y rápido, ofrecerá credibilidad, transparencia y equidad. La investigación y la resolución sobre los hechos reclamados o denunciados deben ser realizadas con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.

Respeto y protección a las personas: La empresa adoptará las medidas pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la dignidad e intimidad de las personas afectadas, incluyendo a las personas presuntamente acosadas y acosadoras. Las actuaciones o diligencias deben realizarse con la mayor discreción, prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo.

Las personas implicadas podrán hacerse acompañar por la RLT o sección sindical, alguien de su confianza o a ser asistidas legalmente a lo largo de todo el proceso, así como a estar informadas de la evolución de la denuncia.

Respeto a los derechos de las partes: La investigación de la denuncia tiene que ser desarrollada con sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas. El Protocolo ha de garantizar, en todo caso, los derechos de todas las partes a su dignidad e intimidad y el derecho de la persona reclamante a su integridad física y moral, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se derivan de una situación de acoso.

Imparcialidad y contradicción: El procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todas las personas que intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

Confidencialidad y anonimato: Las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias

presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento. Por ello, desde el momento en que se formule la reclamación, queja o denuncia, las personas responsables de su tramitación asignarán unos códigos alfanuméricos identificativos u otros procedimientos análogos para identificar a las partes afectadas.

Sigilo: Es el deber que tienen las personas implicadas en los procedimientos previstos en este Protocolo de mantener la debida discreción sobre los hechos que conozcan por razón de su cargo en el ejercicio de la investigación y evaluación de las reclamaciones, quejas y denuncias, sin que puedan hacer uso de la información obtenida para beneficio propio o de terceras personas, o en perjuicio del interés público.

La utilización de este Protocolo no impide que cualquier persona comprendida en el ámbito de aplicación del mismo, pueda acudir en cualquier momento a la vía jurisdiccional para ejercer su derecho a la tutela judicial efectiva. Así, cuando la empresa tenga constancia fehacientemente de la existencia de cualquier proceso judicial sobre el mismo asunto o de cualquier otro procedimiento administrativo, se suspenderá la aplicación del presente Protocolo.

De manera esquemática las fases y plazos máximos para llevar a cabo el procedimiento de actuación son las siguientes:

RECEPCIÓN DE QUEJA O DENUNCIA	
Reunión de la comisión instructora del Protocolo de Acoso (máximo 2 días laborables desde recepción de la queja o denuncia)	
PROCEDIMIENTO INFORMAL (máximo 7 días laborables)	PROCEDIMIENTO FORMAL O EXPEDIENTE INFORMATIVO (Máximo 10 días laborables + 3)
REUNIÓN 1	INVESTIGACIÓN
REUNIÓN 2	Resolución (Máximo 3 días)
Mediación	
FINAL DEL PROCEDIMIENTO	

Determinación de la comisión instructora para los casos de acoso

Se constituye una comisión instructora y de seguimiento para casos de acoso sexual y por razón de sexo que está formada por cinco personas:

Miembros de la Comisión de Instrucción

ORDEN	DEPARTAMENTO	INTEGRANTE
1	Responsable Dpto. RRHH	Fernando Torrero Delgado
2	Responsable Dpto. Funcional*	
3	Miembro de Comisión Igualdad de la parte Social	Ana García Mata. Y en sustitución Raquel García Valle
4	Responsable Dpto Prevención	Leticia Hernando Conde
5	Responsable Jco de la empresa	Francisco José Mateos Estévez

*Dpto. funcional: Aquel al que está adscrita la persona denunciante.

En caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal, podrá actuar de suplente de cualquiera de las personas titulares:

María Jesús Vázquez Andrés

La comisión tendrá una duración de cuatro años. Las personas indicadas que forman esta comisión instructora, cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberán abstenerse de actuar. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona o personas de la comisión.

Esta comisión se reunirá en el plazo máximo de 3 días laborables a la fecha de recepción de una queja, denuncia o conocimiento de un comportamiento inadecuado, de conformidad con el procedimiento establecido en el presente protocolo para su presentación.

En el seno de la comisión se investigará, inmediata y minuciosamente, cualquier denuncia, comunicación, queja o informe sobre un comportamiento susceptible de ser considerado acoso sexual o por razón de sexo. Las quejas, denuncias e investigaciones se tratarán de manera absolutamente confidencial, de forma coherente con la necesidad de investigar y adoptar medidas correctivas, teniendo en cuenta que puede afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

2 PROCEDIMIENTO

1. Fase Inicial. Escrito de Queja o Denuncia

Las quejas o denuncias serán secretas, pero no podrán ser anónimas, garantizándose la confidencialidad de las partes afectadas.

La presentación del escrito de queja o denuncia puede realizarse, siempre con consentimiento por parte de la víctima, por parte de:

- Toda persona incluida en el ámbito de aplicación del presente Protocolo, que se considere víctima de acoso sexual o por razón de sexo.
- La representación legal de los trabajadores y trabajadoras.
- Cualquier otra persona de la empresa que tenga conocimiento de la existencia de una conducta de acoso sexual o por razón de sexo.

La denuncia se realizará por escrito, conforme al modelo establecido de escrito, a estos efectos por correo electrónico a la dirección acoso@grupolimcasa.es, o bien, a través de la aplicación disponible a través de la web en la siguiente dirección <https://www.grupolimcasa.es/canal.html>. Cuenta a la que tendrán acceso tanto el departamento de RRHH de la empresa como la persona miembro de la Comisión de Igualdad que sea elegida por parte de la comisión para el tratamiento del acoso.

De igual forma, se podrá entregar el escrito, conforme a modelo establecido, en el departamento de RRHH de la empresa dirigido a la persona responsable de dicho departamento.

La persona responsable de RRHH será a su vez la persona responsable de la gestión del procedimiento de acoso.

Cualquier persona con acceso al correo electrónico, o que reciba el escrito a través del canal, lo pondrá en conocimiento de la persona responsable de la gestión del procedimiento y la dirección de la empresa a la mayor brevedad y, en todo caso, en el plazo máximo de 24 horas desde su recepción.

El responsable de la gestión procederá a proteger la identidad de las personas afectadas dando un código alfanumérico a cada persona afectada y Convocará reunión de la Comisión Instructora en un plazo no superior a 2 días laborables.

2.- Fase Preliminar, Valoración Inicial.

En el plazo de máximo de 1 día laborable desde la reunión de la Comisión instructora, se comunicará a la víctima la apertura del procedimiento convocándola para entrevista en un plazo no superior a 2 días laborables, quien podrá exponer lo que a su criterio convenga.

Cuando la queja no responda a ninguna situación de acoso sexual o por razón de sexo, tal y como éste ha sido definido, la comisión instructora lo pondrá en conocimiento por escrito a la parte denunciante en el plazo máximo de 3 días laborables, motivando suficientemente su decisión y dando por finalizado el procedimiento.

En caso de existir indicios de acoso, la comisión de instrucción comenzarán la fase de Procedimiento Informal o, en su caso, el Expediente Informativo.

3.- Procedimiento informal. Máximo 7 días laborables,

La finalidad de este procedimiento es la actuación inmediata al objeto de resolver la situación denunciada de una forma consensuada por las partes.

Se iniciará este procedimiento siempre que medie consentimiento de las partes previa voluntad expresa por la víctima.

La comisión instructora se encargará de entrevistarse, por separado, con la persona denunciante y denunciada o cualquier otra persona que estime necesaria.

Primero, convocará una entrevista con la persona presuntamente acosadora, entregándole copia de denuncia en su contra, quien tendrá la ocasión de exponer su versión de los hechos. Se le informará sobre la posibilidad de inicio del procedimiento informal y se le solicitará su consentimiento.

Segundo, convocará a una entrevista a la persona víctima de acoso informándole de la entrevista con la persona presuntamente acosadora y recogiendo su opinión, se le solicitará su consentimiento para alcanzar una solución consensuada.

Siempre y cuando las partes accedan, las personas instructoras convocarán y mediarán en una reunión entre la presunta víctima y la persona denunciada, a fin de alcanzar una solución consensuada.

En caso positivo, se elaborará un informe de conciliación que deberán firmar ambas partes.

En caso negativo, se proseguiría con el Procedimiento formal o expediente informativo.

En todo caso, si la comisión instructora, en función de la complejidad del caso, considera omitir este procedimiento podrá acordar directamente el inicio del procedimiento formal o expediente informativo.

4.- Procedimiento Formal – Expediente Informativo. (Plazo máximo 10 días laborables prorrogables por otros 3)

En el caso de que no se haya llegado a un acuerdo de resolución informal o no se haya activado dicho procedimiento, se iniciará el expediente informativo.

4.1 Inicio

La comisión instructora mantendrán una reunión con la persona denunciada, en un plazo máximo de 2 días laborables, comunicándole que se ha formulado una denuncia en su contra y/o el inicio de expediente informativo, que comenzará a computar al día siguiente de la reunión.

Asimismo, se le informará por escrito de:

- Sus derechos y deberes
- El inicio de una investigación

- Quién compone la Comisión frente al acoso.
- Tipificación de la falta en el Convenio Colectivo en vigor.
- La disponibilidad de 3 días laborables para presentar por escrito, alegaciones y cuantas pruebas considere necesarias.

4.2 Investigación

La Comisión instructora recopilará las pruebas (correos electrónicos, mensajes de texto, notas y cualquier otra evidencia) y recogerá información de las personas implicadas y testigos, si los hubiera, utilizando los medios que se estimen convenientes para el esclarecimiento de los hechos, manteniendo siempre la confidencialidad en todas sus actuaciones. De toda esta información deberá quedar constancia escrita.

Se podrá solicitar la intervención de una persona experta si se considera necesario.

Mientras se esté desarrollando la investigación, se tratará de evitar en la medida de lo posible el contacto entre la persona acosada y la denunciada.

Según el art. 23 de la Ley Orgánica 3/2007 y el art. 19 de la Directiva 2006/54/CE, quien presenta la denuncia solo deberá aportar indicios basados en actuaciones discriminatorias y la persona denunciada deberá probar que no ha existido tal discriminación.

4.3 Conclusiones.

La Comisión, finalizada la investigación y la valoración de las pruebas, elaborará y aprobará el informe sobre el supuesto de acoso investigado, en el que se indicarán, además de toda la información recogida en la fase de investigación, las conclusiones alcanzadas y proposición de medidas.

En dicho informe se podrá concluir:

- En función de los indicios de conductas de acoso razonadas, identificación de la infracción y proposición de apertura de expediente sancionador
- Propuesta de medidas organizativas dentro del programa de evaluación, prevención de riesgos psicosociales.
- Propuesta de medidas cautelares para evitar el foco del conflicto.
- Propuesta de archivo por inexistencia conflictos o conductas especiales.

La Comisión elevará el informe de conclusiones a la Dirección de la empresa quien ostentará la decisión de resolver y proponer las medidas oportunas según lo regulado en la legislación vigente.

Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de actuar con estricta confidencialidad y de guardar sigilo y secreto profesional al respecto de toda la información a la que tengan acceso.

Esta fase de desarrollo formal deberá realizarse en un plazo no superior a diez días laborables. De concurrir razones que exijan, por su complejidad, mayor plazo, la comisión instructora podrá acordar la ampliación de este plazo sin superar en ningún caso otros tres días laborables más.

Medidas Preventivas

Las medidas que se adopten al respecto, en ningún caso supondrán para la persona acosada, un perjuicio o menoscabo de las condiciones laborales ni podrán suponer modificaciones sustanciales de las mismas.

Las medidas que se adopten pueden suponer el traslado del centro de trabajo de la persona acosada, del cambio de turno o cambio horario u otro tipo de medidas, pero siempre será de libre elección por parte de la persona acosada.

Cuando la constatación de los hechos no fuera posible, la persona denunciante no será objeto de represalia alguna, salvo que fehacientemente se demostrara la falsedad de las acusaciones, en cuyo caso se iniciará el expediente disciplinario oportuno

De igual manera, si en el transcurso del procedimiento, se llega a la conclusión de que las declaraciones han resultado falsas, intencionadamente, no honestas y dolosas para el denunciado, serán igualmente constitutivas de falta laboral muy grave, dando lugar a la correspondiente actuación disciplinaria.

5.- La resolución del expediente de acoso

La dirección de la empresa una vez recibidas las conclusiones de la comisión instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 3 días laborables, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la comisión instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

Así mismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también a la comisión de seguimiento del plan de igualdad y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales.

En estas comunicaciones, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

SEGUIMIENTO Y EVALUACION DEL PROTOCOLO PARA LOS CASOS DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

Será la Comisión de Seguimiento y Evaluación del plan de igualdad la que asumirá las funciones de seguimiento y evaluación de los protocolos de prevención del acoso sexual y por razón de sexo aquí establecidas.

En el caso de que no exista Comisión de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad será la Comisión Instructora la que deberá efectuar el seguimiento del presente protocolo. Al efecto realizará las siguientes funciones:

Se reunirá anualmente para revisar las denuncias de acoso, y elaborará un informe conjunto de sus actuaciones, que será entregado a la dirección de la empresa, y del que se dará publicidad a la totalidad de la plantilla. El citado informe debe respetar el derecho a la intimidad y confidencialidad de las personas implicadas.

Elaborará un informe anual para asegurar la eficacia y confidencialidad del protocolo y adaptarlo si se considera necesario.

ACTUACIÓN en el caso de que la situación de acoso esté provocada por personal externo a la empresa

- Recoger la denuncia y entrevista con la persona acosada.
- Comunicar el caso a la empresa a la que pertenece el personal externo implicado, con el fin de que active su Protocolo contra el acoso.
- Realizar seguimiento del proceso.
- Tomar medidas cautelares (separación, etc.).
- Poner en conocimiento de la empresa de la persona afectada las decisiones tomadas que pueden afectarles.
- Colaborar en la resolución del caso.

ANEXOS

ANEXO I REGISTRO DE MIEMBROS DE LA COMISION DE ANALISIS

Nombre y Apellidos:

DNI:

Cargo que Ocupa:

Firma Aceptación:

Nombre y Apellidos:

DNI:

Cargo que Ocupa:

Firma Aceptación:

Nombre y Apellidos:

DNI:

Cargo que Ocupa:

Firma Aceptación:

Nombre y Apellidos:

DNI:

Cargo que Ocupa:

Firma Aceptación:

Nombre y Apellidos:

DNI:

Cargo que Ocupa:

Firma Aceptación:

Nombre y Apellidos:

DNI:

Cargo que Ocupa:

Firma Aceptación:

ANEXO II

COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD

Primero.– OBJETO: La Comisión Instructora, puede tener acceso a instalaciones, dependencias, recursos, sistemas, documentos en soporte papel, documentos electrónicos, soportes informáticos, electrónicos y telemáticos susceptibles de contener información considerada confidencial titularidad tanto de La Empresa, como de otros terceros vinculados a ella a través de distintas relaciones jurídicas.

En virtud de lo anterior, La Comisión Instructora declara mediante el presente documento que asume su compromiso de cumplir y respetar el deber de secreto y sigilo profesional respecto de cualquier información confidencial que pueda conocer con motivo de las actuaciones que le competen conforme al Protocolo de prevención y actuación ante posibles situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y ante cualquier discriminación en el ámbito laboral de la empresa La Empresa.

A efectos de lo anterior La Empresa pone en conocimiento de La Comisión Instructora que por “información confidencial” se entenderá toda aquella información, incluyendo datos de carácter personal relativos a personas físicas, que en cualquier momento (pasado, presente y/o futuro), La Empresa facilite, entregue o, de cualquier forma (verbal, escrita, visual u otras), y bajo cualquier tipo de soporte o canal (papel, electrónico, telemático, soportes informáticos, mensajes de correo electrónico u otros documentos o soportes), ponga a disposición de La Comisión Instructora que, en general, y en los más amplios términos, concierna, afecte o se refiera directa, indirecta, mediata o inmediatamente y a La Empresa, y a los terceros (personas físicas o jurídicas) con quienes se mantenga cualquier tipo de vinculación, o, sin mantenerla actualmente, pueda existir ésta en un futuro.

Segundo.– OBLIGACIONES: En cumplimiento del objeto del presente documento, La comisión Instructora se compromete a mantener bajo el más estricto secreto profesional toda la información confidencial que pueda llegar a su conocimiento como consecuencia del desempeño de sus funciones, comprometiéndose a no divulgarla, publicarla, cederla, revelarla ni de otra forma, directa o indirecta, ponerla a disposición de terceros, ni total ni parcialmente, y a cumplir esta obligación incluso con sus propios familiares u otros miembros de la empresa. La Empresa no está autorizada a acceder a la citada información, en su encargo profesional o por razón del puesto que ocupan.

Tercero.– VIGENCIA DEL DEBER DE SIGILO PROFESIONAL: La Comisión de Análisis y Valoración garantiza que, tras la terminación del procedimiento cualquiera que sea su causa, mantendrá vigente su deber de sigilo y secreto profesional respecto de la información confidencial a que haya tenido acceso durante el desempeño de sus funciones y devolverá, inmediatamente a la empresa, cualquier soporte o documento en el que conste información confidencial que por cualquier causa obrare en su poder.

Cuarto.- SANCIONES: La Comisión Instructora declara conocer que las faltas por los trabajadores/as al servicio de la Empresa reguladas en este compromiso de confidencialidad, se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo dispuesto en las normas vigentes del ordenamiento jurídico laboral.

En consecuencia, las sanciones cometidas serán las establecidas en la Legislación aplicable.

Declaro el entendimiento del presente documento, manifiesto mi conformidad con su contenido y acepto el cumplimiento de todas las normas que en el mismo se proponen y/o adjuntan.

En _____ a _____ de _____ de 20____

Fdo:	Fdo:
Nombre:	Nombre:
DNI:	DNI:

Firmado por los miembros de la Comisión Instructora.

Fdo:	Fdo:
Nombre:	Nombre:
DNI:	DNI:

Firmado por los miembros de la Comisión Instructora.

ANEXO III	
REGISTRO DE SESIÓN REALIZADA POR LA COMISIÓN	
<u>Fecha Reunión</u>	
<u>Miembros Participantes</u>	
ACUERDOS	

ANEXO IV
MODELO DE DENUNCIA POR ACOSO

Solicitante	☐ Persona afectada ☐ Recursos Humanos ☐ Delegados Sindicales ☐ Departamento ☐ Comité de Seguridad y Salud ☐ Otros _____
Tipo de Acoso	☐ Por razón de Sexo ☐ Sexual ☐ Otros: _____
Personal Afectada	Nombre Apellidos: DNI: Sexo: H M Teléfono contacto: Centro de Trabajo:
Cargo en la Empresa	☐ Directivo ☐ Eventual-Temporal ☐ Otros: _____ ☐ Mando intermedio ☐ Prácticas-Becario
Descripción de los Hechos (Incluir día, hora y lugar)	
Documentos Anexos	☐ SI ☐ NO
Inicio Protocolo	☐ Solicito el inicio del procedimiento de actuación frente acoso. ☐ Quiero promover un intento previo de arreglo informal.

En _____ a _____ de _____ de 20____

ANEXO V
DOCUMENTO INICIO DEL PROCEDIMIENTO (A LA VICTIMA)

Nº Expediente:

Sr/a D.

Por la presente se pone en su conocimiento que una vez efectuada la revisión y valorada la documentación por usted aportada con fecha / / que obra en nuestro poder, se ha aceptado a trámite, para valoración inicial, su denuncia-reclamación sobre una supuesta situación de acoso en el trabajo, convocándole para reunión con esta comisión el día ____ de ____ de ____ a las ____:____ en las oficinas de la empresa sitas en calle Primera n. 1, PI El Montavo III, de Carbajosa de la Sagrada (Salamanca).

De igual forma se le indica que una vez que se efectúen las diligencias necesarias para esclarecer la situación de denuncia por Ud. realizada ante la Comisión de actuación, se le hará extensivo informe sobre la resolución final de los hechos denunciados.

En _____ a _____ de _____ de 20 _____

Fdo:

Nombre:

Representante de la Comisión

ANEXO VI INFORMACION DELEGADOS PREVENCIÓN /COMITÉ
--

Asunto:

Nº Expediente:

EN RELACIÓN AL EXPEDIENTE ARRIBA REFERENCIADO SE INFORMA

Fdo:

Nombre:

Representante de la Comisión

ANEXO VII	
DIARIO DE CAMPO DE LA COMISIÓN DE ANALISIS Y VALORACIÓN	
FECHA	
Miembros de la comisión Instructora	Firma
ACTUACION	

Fdo:
Nombre:
Representante de la Comisión de actuación

ANEXO VIII
DOCUMENTO DE LA ENTREVISTA INFORMATIVA

Fecha: / /

DATOS PERSONALES	
CRONOLOGÍA DE LOS HECHOS (inicio y descripción del problema, relación y frecuencia de las conductas susceptibles de análisis, tareas que realiza, definición del ámbito laboral, relación con jefes y compañeros)	
PERCEPCIÓN DEL PROBLEMA (Soluciones intentadas, cual creo que es el motivo, con otros compañeros sucede este problema?)	
RECORDATORIO Socio-laboral (itinerario de otros puestos de trabajo, ambiente laboral, y relaciones entre iguales y jefes, repercusión en aspectos, familiares, sociales).	
VALORACIÓN DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN	
INTERESADOS	
ASPECTO DE DISCREPANCIA	
RECOGIDA DE POSIBLES ACUERDOS	
CIERRE DE LA SESIÓN (Aclarar dudas, felicitar por todas las aportaciones y el esfuerzo demostrado y emplazar para la continuidad, dando información de las acciones propias a realizar)	

ANEXO IX
MODELO DE INFORME DE CONCLUSIONES DE LA COMISION

Fecha: / /

a) Relación nominal de las personas que integran la Comisión e identificación de las personas presuntamente acosadas y acosadoras, garantizando en todo caso la confidencialidad de los datos.

b) Antecedentes del caso, denuncia y circunstancias de la misma. En su caso, se señalarán las agravantes que pudieran haber tenido lugar. A título de ejemplo, se considerarán circunstancias agravantes: la reincidencia; la existencia de dos o más víctimas; la situación de discapacidad de la víctima; la existencia de presiones o coacciones sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral; la alevosía; y el abuso de superioridad o de desconfianza.

c) Relación de las intervenciones realizadas en el proceso, argumentos expuestos por las partes, testimonios, comprobación de las pruebas, cuestionarios y diligencias practicadas.

d) Resumen cronológico de los principales hechos.

e) Declaración de la existencia o no de conducta de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación.

f) Propuesta de medidas correctoras, si procede

g) Propuesta de incoación de expediente disciplinario por la comisión de una falta de acoso o de otro tipo de infracción, si procede.

h) Propuesta de puesta en conocimiento de la Jurisdicción Penal de la conducta presuntamente constitutiva de delito o falta, cuando proceda.

Fdo:

Nombre:

Representante de la Comisión de actuación