

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN Y PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL O DE GÉNERO.

INDICE

1. INTRODUCCIÓN
2. DECLARACION DE PRINCIPIOS
3. OBJETO Y AMBITO DE APLICACION
4. DEFINICIÓN DE CONCEPTOS
5. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN
6. ESTRUCTURA Y COMPOSICIÓN
7. MEDIDAS PREVENTIVAS
8. PROCEDIMIENTO DE ACTUACION
 - 8.1. Iniciación del procedimiento
 - 8.2. Desarrollo del procedimiento
 - 8.3. Seguimiento
9. CONFIDENCIALIDAD Y PROTECCIÓN DE LOS AFECTADOS

ANEXOS

- Anexo I -Acta de constitución de la comisión
- Anexo II - Modelo de denuncia
- Anexo III - Modelo de informe de conclusiones
- Anexo IV - Ficha informativa para los trabajadores
- Anexo V- Formulario de designación
- Anexo VI – Compromiso confidencialidad testigos

1. INTRODUCCION

La Junta Directiva, la dirección y el comité de empresa de ASAPME Aragón, acuerdan el sometimiento al presente PROTOCOLO, en sus actuaciones en materia de prevención y tratamiento, en su caso, de eventuales supuestos de ACOSO MORAL Y SEXUAL Y DE DISCRIMINACION POR RAZON DE SEXO Y OTRAS FORMAS DE DISCRIMINACION ILICITA EN EL TRABAJO, en desarrollo y/o prevención de lo dispuesto en las siguientes disposiciones legales:

- Arts. 3 y 5 de la Declaración Universal de Derechos Humanos.
- Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de Julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.
- Recomendación 92/131/CE, de la Comisión relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo.
- Directiva 76/2007/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato.
- Arts. 1.1, 9.2, 10.1, 14, 15, 18.1, 35.1 y 53.2 de la Constitución Española.
- Arts. 4.2.c), d) e), 17 y 19 del Estatuto de los Trabajadores.
- Arts. 4.7.d), 14, 15.1.g), 16, 18, 22 y 25.1 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- Art. 7.10, apartados 11, 12, 13 y 13 bis del art. 8, art. 11.4, art., 12.3, art. 12.7, art. 12.13, art. 13.4, art. 13.7, art. 13.10, art. 16.3, todos ellos del R.D.L. 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social (LISOS).
- Leyes 51/2003 y 62/2003.
- Art. 48 Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre hombre y mujeres.
- Arts. 172, 173, 184, 191 del Código Penal.
- Ley 5/2008, de 24 de abril, del derecho de las mujeres de erradicar la violencia machista.
- Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal.
- R.D. 1720/2007, de 21 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley 15/1999.
- Criterio Técnico de la Inspección de Trabajo Nº/69/2009 sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo.
- Disposición Adicional Cuarta del XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad.

2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

El presente Protocolo supone la aplicación de políticas que contribuyan, en primer lugar, a mantener unos entornos laborales libres de acoso y discriminación ilícita y, en segundo lugar, a garantizar que, si pese a todo se produjeran, se dispone y se conocen los procedimientos adecuados para tratar el problema y corregirlo.

2.1. DECLARACION DE PRINCIPIOS DE LA DIRECCION DE LA EMPRESA

LA EMPRESA CONSIDERA: Que la igualdad, la integridad física y moral, y la dignidad son derechos inalienables de toda persona y, por ello, resulta inaceptable cualquier manifestación de acoso y/o discriminación ilícita en el trabajo. Que el acoso en el trabajo contamina el entorno laboral y puede tener un efecto negativo sobre la salud, el bienestar, la confianza, la dignidad y el rendimiento de las personas que lo padecen. Que toda la plantilla de la empresa debe contribuir a garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad e igualdad de las personas. Que el acoso, la discriminación ilícita y las falsas denuncias de acoso constituyen una manifestación de intimidación intolerable.

LA EMPRESA DECLARA: Que toda la plantilla tiene derecho a ser tratada con dignidad y respeto. Que está expresamente en contra y no permitirá situaciones de acoso en el trabajo, con independencia de quien sea la víctima o la persona acosadora en la situación denunciada. Que cualquier miembro de la plantilla tiene derecho a presentar denuncias si, a pesar de todo, el hecho prohibido se produce. **LA EMPRESA INSTA:** A las personas de su organización con mando sobre equipos de personas a aplicar estos principios y a emprender las acciones necesarias para garantizar su cumplimiento, velando asimismo para que las personas a su cargo no sean víctimas de acoso ni discriminación ilícita en el trabajo. A toda la plantilla a observar el presente código de conducta, a velar por que todas las personas sean tratadas con respeto y dignidad, y a utilizar este Protocolo de manera responsable.

LA EMPRESA SE COMPROMETE A: Informar a toda la plantilla sobre el contenido del presente 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 y discriminación ilícita en el trabajo, poniendo los medios a su alcance para evitar que se produzcan. Investigar con total confidencialidad las situaciones de acoso y/o discriminación ilícita que se produzcan y tramitar con la debida consideración, confidencialidad y celeridad las denuncias que se presenten. Establecer cauces para que todas las personas que puedan sufrir acoso y/o discriminación ilícita en el trabajo denuncien dicho comportamiento, disponiendo de los procedimientos adecuados para, si se produce, tratar el problema y evitar que se repita, garantizando el derecho a invocar la efectiva aplicación de dichos procedimientos. Proteger a las personas de posibles represalias por haber presentado la denuncia de acoso o haber testificado. Proporcionar la ayuda que se considere necesaria a la víctima. Adoptar medidas disciplinarias contra las personas acosadoras, las que ejerzan esas prácticas, y contra quienes presenten denuncias falsas.

2.2. DECLARACION DE PRINCIPIOS DEL COMITÉ DE EMPRESA

EL COMITÉ DE EMPRESA SE COMPROMETE: A contribuir a la prevención de las conductas de acoso moral, sexual o de discriminación ilícita mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente a las mismas, así como a trasladar la información a la Dirección de la Empresa de las actitudes o comportamientos de que tuvieren conocimiento y que pudieran propiciarlo.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y OBJETO

ÁMBITO DE APLICACIÓN: El presente Protocolo se aplicará a cualquier miembro de la Organización, sin que el tipo de relación existente con ASAPME (personal laboral, voluntarios y voluntarias etc.) suponga ningún tipo de distinción a tal efecto.

OBJETO: El objeto del presente Protocolo es recopilar las recomendaciones básicas para la prevención y erradicación de situaciones de acoso y discriminación en el trabajo en cualquiera de sus modalidades, y establecer las pautas de actuación en el caso de sospecha de existencia de las mismas, comprometiéndose ambas partes a observar una actitud de vigilancia activa y a mantenerlo permanentemente actualizado, incorporando al mismo todas aquellas mejoras derivadas de la experiencia de su aplicación práctica, con el fin de procurar su máxima efectividad.

El presente Protocolo se basa en tres principios irrenunciables para todas las personas trabajadoras y voluntarias:

- El derecho de toda persona a recibir un trato cortés, respetuoso y digno.
- El derecho a la igualdad y a la no discriminación en el trabajo.
- El derecho a la salud en el trabajo, que se garantiza no sólo velando por la prevención y protección frente a riesgos que puedan ocasionar menoscabo o daño físico, sino también frente a riesgos que puedan originar deterioro en la salud psíquica.

El protocolo instrumentaliza las actuaciones necesarias para la investigación y análisis facilitando al personal un procedimiento objetivo que garantice la prevención y la resolución de este tipo de casos.

La existencia de un Protocolo de actuación para tratar las denuncias de acoso no es el único componente de la lucha contra este problema. Se incluyen también las siguientes medidas preventivas:

- Información y sensibilización: campañas divulgativas sobre cómo advertir una situación de acoso, informativas de los derechos y recursos con los que se cuenta y de difusión del Protocolo de Acoso.
- Formación: se incluirán en el Plan de Formación anual acciones que ayuden a prevenir el acoso en el entorno laboral.

4. DEFINICIÓN DE CONCEPTOS

Por acoso en el lugar de trabajo hay que entender cualquier manifestación de una conducta, práctica o comportamiento abusivos (especialmente palabras, actos, gestos y escritos), que realizados de forma recurrente y dentro de la relación de trabajo supongan, directa o indirectamente, un atentado contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de una persona, o que puedan poner en peligro su promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, degradando el entorno laboral.

La expresión genérica acoso alcanza toda conducta, declaración o solicitud que, realizada por una persona o grupo de personas con una cierta reiteración pueda considerarse ofensiva, humillante, violenta o intimidatoria, siempre que se produzca en el lugar de trabajo o con ocasión de éste y que implique el insulto, menosprecio, humillación, discriminación o coacción de la persona protegida en el ámbito psicológico, sexual o ideológico, pudiendo llegar a lesionar su integridad a través de las condiciones de trabajo, cualquiera que sea el motivo que lleve a la realización de esa conducta.

Se establecería una relación de poder por parte de la persona acosadora hacia la persona acosada, que se manifestaría a través de la agresión psíquica de forma sutil o explícita; en algunas ocasiones esta agresión psíquica pudiera estar acompañada de la agresión física.

A continuación, se describen los distintos tipos de acoso que se pueden dar en el entorno laboral:

4.1. ACOSO MORAL O MOBBING: Se entiende como acoso moral la práctica o comportamiento repetido o persistente por una o más personas durante un tiempo prolongado, verbal, psicológica o físicamente, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo. Pueden considerarse comportamientos que evidencien la existencia de una conducta de acoso moral (por separado o en unión de varios de ellos):

- El aislamiento y rechazo o prohibición de comunicación.
- Los atentados contra la dignidad de la persona.
- La degradación intencionada en las condiciones del puesto de trabajo
- La violencia verbal.

El acoso moral entraña la existencia real de una finalidad lesiva de la dignidad profesional y/o personal del trabajador/a, dentro de un plan preconcebido para generar un resultado lesivo que produzca una actitud de rechazo a cualquier persona mínimamente sensata y razonable. Puede dirigirse frente a un/a trabajador/a subordinado/a (acoso descendente), aunque también puede ser contra otros compañeros de trabajo (acoso horizontal) o incluso contra un superior/a jerárquico/a (acoso ascendente).

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

- Intención de dañar.
- Persistencia en el tiempo.
- Vulneración de los derechos fundamentales de la víctima.

4.2. ACOSO SEXUAL: el artículo 7.1 de la Ley 3/2007 dispone que “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.”

Acoso sexual es la situación que se produce al existir un comportamiento de naturaleza sexual no deseado, con el propósito o efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Las víctimas de acoso sexual pueden ser mujeres y hombres, y las personas acosadoras pudieran ser, del mismo modo, mujeres y hombres.

Se identifican dos tipos principales de situaciones de acoso sexual:

a) Chantaje sexual o acoso de intercambio: es el realizado por un superior jerárquico y consiste en hacer depender la mejora de las condiciones de trabajo e incluso la estabilidad en el empleo del sometimiento de la víctima a una propuesta de tipo sexual.

b) Acoso ambiental: es el realizado por cualquier compañero de trabajo o incluso por superiores o inferiores jerárquicos de la víctima y que tiene por efecto crear un ambiente de trabajo hostil, degradante, intimidatorio y/o inseguro. Aunque generalmente el acoso no se concibe como algo esporádico sino como algo insistente, reiterado y de acorralamiento, un único episodio de la suficiente gravedad puede ser constitutivo de acoso sexual.

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

- Propuesta: entendida como “iniciativa de solicitud” relativa al sexo.
- Rechazo: que a la propuesta le siga una reacción de rechazo. Basta la negativa a la propuesta de cualquier modo y por cualquier cauce.
- Insistencia en la conducta o hecho aislado de la suficiente gravedad.

A título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, se considerarán constitutivas de acoso sexual las siguientes conductas:

- Observaciones sugerentes, chistes o comentarios sobre la apariencia o condición sexual del trabajador o trabajadora.

- Peticiones de favores sexuales, incluyendo todas aquellas insinuaciones o actitudes que asocien la mejora de las condiciones de trabajo o la estabilidad en el empleo del trabajador otra bajadora, a la aprobación o denegación de estos favores.
- Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación del trabajador/a por razón de su sexo.
- Toda agresión sexual.

4.3. 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 u ofensivo” (art. 7.2. de la Ley 3/2007).

A título de ejemplo, son conductas calificables como acoso por razón de sexo:

- Cualquier conducta censuradora motivada por el ejercicio de una persona de derechos derivados de su condición sexual.
- 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, demanda o recurso, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad entre hombres y mujeres.

4.4. ACOSO DISCRIMINATORIO: Toda conducta no deseada, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, vinculada a cualquier circunstancia personal (origen étnico o racial, orientación sexual...) que tiene como propósito o efecto vulnerar la dignidad de la persona y crearle un entorno discriminatorio, hostil, humillante o degradante.

A título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, se considerarán constitutivas de acoso discriminatorio las siguientes conductas: Observaciones sugerentes, chistes o comentarios sobre la apariencia o condición personal del trabajador o trabajadora”.

Tanto el acoso sexual, como por razón de sexo o el acoso moral o mobbing pueden producirse por parte de un superior o superiora hacia su subordinado o subordinada (acoso descendente), o por parte de un subordinado o subordinada a un superior o superiora (acoso ascendente), también entre compañeros y compañeras e incluso por parte de terceros (acoso horizontal). Dichos comportamientos deben ser indeseados y ofensivos para la persona objeto del mismo.

Todas estas situaciones pueden ser ejercidas de forma individual o grupal y dirigidas hacia una única persona o un grupo.

Otros conceptos:

DENUNCIA FALSA: Se considerará denuncia falsa aquella en la que tras la instrucción del procedimiento establecido en este Protocolo resulte que concurren simultáneamente los siguientes dos requisitos:

- a) Que carezca de justificación y fundamento.
- b) Que su presentación se haya producido con mala fe por parte de la persona denunciante o con el único fin de dañar a la persona denunciada (acoso inverso) en los mismos términos descritos en las definiciones anteriores.

EXCLUSIONES: Quedarán excluidos del concepto de acoso moral en el trabajo aquellos conflictos interpersonales pasajeros y localizados en un momento concreto que se puedan dar en el marco de las relaciones humanas y que afectan a la organización del trabajo y a su desarrollo, pero que no tienen la finalidad de destruir o perjudicar personal o profesionalmente a las partes implicadas en el conflicto.

5. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

5.1 INICIO

Cualquier persona que considere que está siendo objeto de acoso y/o discriminación ilícita en los términos definidos en el anterior capítulo 4 de este Protocolo podrá poner los hechos en conocimiento de la Dirección de la Empresa, a través del Departamento de RRHH, o de cualquier miembro del Comité de Empresa, mediante denuncia remitida al correo canal.etico@asapme.org. Las actuaciones darán comienzo previa presentación de denuncia que deberá formularse por escrito y ser firmada por el denunciante. También podrán presentar denuncias la representación legal de los trabajadores y cualquier persona que tenga conocimiento de la existencia de situaciones de esa naturaleza.

No se tramitarán a través del procedimiento contenido en el presente Protocolo:

- a) Las denuncias anónimas.
- b) Las que se refieran a materias correspondientes a otro tipo de reclamaciones.

Para dar trámite a la reclamación se exigirá conocer:

- Los datos de identificación de la persona que denuncia y, de ser distinta, los de la persona que supuestamente está sufriendo acoso y/o discriminación ilícita.
- Descripción de los hechos, con indicación de fechas y demás circunstancias relevantes.
- Identificación de la/s persona/s denunciada/s.

La Dirección acusará inmediatamente recibo de dicha denuncia y dará traslado de la misma al Instructor designado, figura que recae en la persona responsable de RRHH de la entidad. Tanto la persona que supuestamente está sufriendo acoso como la persona denunciada, podrán ser asistidas, si así lo interesan, por la representación legal de los trabajadores en todas las fases del procedimiento.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de un expediente informativo encaminado a la averiguación de los hechos, dándose trámite de audiencia a todos los intervinientes y practicándose cuantas diligencias estime necesarias el Instructor a fin de dilucidar la veracidad de los hechos denunciados. Cuando la persona denunciante sea distinta de la que presuntamente está sufriendo una situación de acoso y/o discriminación ilícita será necesario que la presunta víctima sea requerida en ese primer momento por el Instructor para analizar los hechos denunciados y ratificar o no la denuncia presentada por el/la denunciante. En supuestos de denuncia de acoso sexual la persona afectada podrá solicitar que el Instructor sea una persona de su mismo sexo.

5.2 PROCEDIMIENTO INFORMAL

En atención a que en la mayoría de los casos lo que se pretende es que la conducta indeseada cese, en primer lugar, y como trámite previo se valorará la posibilidad de seguir un procedimiento informal en virtud del cual el propio afectado/a pueda explicar claramente a la persona que muestra el comportamiento indeseado que dicha conducta no es bien recibida, que es ofensiva e incómoda, y que interfiere en su trabajo, a fin de que cese inmediata y definitivamente en la misma.

Una vez ratificada la denuncia ante el Instructor, éste:

- Recabará de la persona afectada el consentimiento expreso y por escrito para poder acceder a cuanta información sea precisa para la instrucción del procedimiento.
- Se informará a la persona afectada que la información a la que tenga acceso el Instructor en el curso de las actuaciones y las actas que se redacten serán tratadas con carácter reservado y confidencial, excepto en el caso de que deban ser utilizadas por la Empresa en un procedimiento judicial y/o administrativo.
- Podrá acordar, desde la 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 conflicto a través de la mediación como medio de intervención ágil, sencillo y discreto para intentar solucionarlo. En el caso de que las circunstancias permitan dicha mediación, las actuaciones preliminares y de mediación tendrán una duración máxima de 5 días laborables, a la finalización de las cuales el Instructor redactará una breve acta con las conclusiones alcanzadas, en las que se reflejará:
 - a) Si finaliza con acuerdo entre las partes: el fin del proceso y, en su caso, la adopción de las medidas que se determinen.
 - b) Si finaliza sin acuerdo: el procedimiento informal de mediación se convierte en el paso previo al inicio del procedimiento formal.

5.3 PROCEDIMIENTO FORMAL

La intervención formal se iniciará:

- Cuando no se haya considerado adecuado realizar el proceso de mediación.
- Cuando la mediación se haya producido, pero no se haya solventado el problema.

Este procedimiento interno, que funcionará con independencia de las acciones legales coetáneas o posteriores que puedan interponerse al respecto ante cualquier instancia administrativa y/o jurisdiccional, deberá instruirse bajo los principios de objetividad, contradicción e igualdad de partes, garantizándose la protección de los derechos básicos de las personas afectadas, en especial, derecho a la intimidad y confidencialidad, evitando someterlas a explicaciones reiterativas de los hechos, salvo que sea estrictamente necesario para su esclarecimiento.

El Instructor establecerá su plan de trabajo atendiendo a las siguientes pautas:

- Valorará nuevamente la necesidad de adoptar medidas cautelares, tales como separar a las partes implicadas mientras se desarrolla la instrucción.
- 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.
- Podrá solicitar la participación del servicio médico de Vigilancia de la Salud concertado por la empresa para conocer el alcance y daño producido en la presunta víctima.
- Llevará a cabo las entrevistas, para lo cual:
 - Recabará de las personas entrevistadas el consentimiento expreso y por escrito para poder acceder 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 tenga acceso en el curso de la instrucción del procedimiento y las actas que se redacten serán tratadas con carácter reservado y confidencial,

excepto en el caso de que deban ser utilizadas por la Empresa en un procedimiento judicial o administrativo.

- Advertirá a las personas entrevistadas que todo lo que se declare es confidencial, advirtiéndoles por ello de su correlativa obligación de sigilo y absoluta reserva sobre el contenido de la entrevista.
- Redactará actas de todas las reuniones y entrevistas que se celebren, garantizando total confidencialidad y reserva de su contenido. Dichas actas, firmadas por los intervinientes, quedarán en poder del Instructor.
- Determinará las pruebas que se deban practicar, establecerá el procedimiento para su obtención y practicará las pruebas que se determinen custodiando debidamente las mismas.

Las intervenciones de todos los participantes en el procedimiento deberán observar el carácter confidencial de las actuaciones por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas implicadas, tanto del presunto/a acosador/a, como de el/la presunto/a acosado/a, por lo que se extremará la observancia del debido respeto, tanto a la persona que ha presentado la denuncia, como a la/s persona/s denunciada/s.

El Instructor informará a las partes directamente implicadas del procedimiento que se va a seguir, y podrá contar con la colaboración y auxilio de otras personas para el desarrollo de las actuaciones.

La intervención formal tendrá una duración máxima de 10 días laborables, si bien el Instructor, en casos excepcionales, razonando y motivando debidamente las causas que a su entender lo hacen necesario, podrá determinar la ampliación de dicho plazo.

Una vez finalizada la instrucción, en un plazo de 5 días laborables redactará un informe final de conclusiones que será presentado a la Dirección de RRHH, sobre el supuesto de acoso investigado, en que indicará las conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes o atenuantes observadas y la propuesta de sanción. Se considerarán circunstancias agravantes las siguientes:

- La reincidencia en la conducta de acoso.
- La subordinación de la víctima respecto a la persona agresora.
- La especial vulnerabilidad de la víctima como consecuencia de su precariedad laboral y/o contractual, edad, discapacidad, etc...

A la vista de las conclusiones del informe, la Dirección de RRHH propondrá a la Dirección de la Empresa las actuaciones que procedan e informará a las partes implicadas de las conclusiones del informe, así como de la propuesta de resolución.

De las conclusiones y de la propuesta de resolución, que incluirá la síntesis de los hechos y de las sanciones establecidas, se dará también traslado a la representación legal de los trabajadores.

La Dirección de la Empresa adoptará las medidas que estime oportunas, que podrán consistir en:

- Imposición de sanciones de carácter disciplinario a la/s persona/s acosadora/s o a la/s que haya/n presentado denuncia/s falsa/s, en los términos y con el alcance establecidos en el Convenio Colectivo, Estatuto de los Trabajadores y demás normas legales concordantes.
- Proporcionar ayuda psicológica o médica a las personas afectadas.
- Revisar y actualizar la evaluación de riesgos laborales en lo relativo a riesgos psicosociales y vigilancia de la salud.
- Cualquier otra que se considere conveniente.
- Sobreseimiento de la denuncia.

De todo ello se dará traslado a la Junta Directiva, quien será el órgano encargado de la ratificación o no de la resolución adoptada.

Cuando la constatación de los hechos no sea posible, y no se adopten por lo tanto medidas disciplinarias, en ningún caso se represaliará al trabajador/a denunciante de buena fe, antes, al contrario, se supervisará con especial atención su situación personal en el trabajo para asegurar que el acoso no se produce.

5.4 CONFLICTOS CON PERSONAS EXTERNAS A LA EMPRESAS.

Si se produjese una situación de acoso entre trabajadores de ASAPME y personas externas que compartan el lugar de trabajo se aplicará el procedimiento de investigación recogido en este Protocolo, correspondiendo la adopción de las medidas disciplinarias y/o correctoras al empleador de quien acabe resultando acosador/a.

5.5 COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD.

El seguimiento de las actuaciones preventivas en materia de acoso formará parte de las actividades propias del Comité de Seguridad y Salud, a quien, con el alcance estrictamente necesario para el debido cumplimiento de sus funciones, se informará de todas las actuaciones que se lleven a cabo en materia de acoso y discriminación, garantizando siempre la confidencialidad y el derecho a la intimidad de los afectados.

5.6 PROTECCION DE DATOS DE CARÁCTER PERSONAL.

El tratamiento de la información personal generada en los procedimientos regulados por este Protocolo se regirá por lo establecido en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digital y demás normativa concordante y de desarrollo.

ANEXO I.- MODELO DE DENUNCIA

Nº de Entrada:

Fecha:

Destino:

DATOS DEL DENUNCIADO:

Nombre y apellidos:

¿Es trabajador/a de la empresa?:

En caso negativo de la respuesta anterior indique la vinculación con ASAPME:

Otros datos de interés:

DATOS DEL DENUNCIANTE

Nombre y apellidos:

D.N.I.:

Domicilio:

Puesto de trabajo:

Teléfono: Móvil:

Otros:

SI EL ACOSADO/A NO ES VD., INDIQUE EL NOMBRE Y APELLIDO DEL AFECTADO/A

RELATO DE HECHOS: (Concretar el motivo en el reverso de la hoja de la denuncia, acompañando documentación justificativa en su caso). A efectos de lo establecido en el art. 11 de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal, el/la denunciante presta su consentimiento expreso para que se dé traslado de la presente denuncia y de sus documentos anexos a las personas intervinientes en el procedimiento establecido en el Protocolo.

Por todo lo cual, S O L I C I T A (que se ponga en marcha el procedimiento de actuación de entre los que se describen en el capítulo 5 del Protocolo que el/la denunciante considere más oportuno, así como, en su caso, la adopción de medidas cautelares).

En, a de dos mil

(Firma del/la denunciante).

LA EMPRESA: Recibido el original.

Fecha

ANEXO II.- RELATO DE LOS HECHOS

A LA DIRECCION DE LA EMPRESA. D./D^a, empleado/a de esta empresa, provisto/a del D.N.I. núm.,

E X P O N E Que, de conformidad con lo dispuesto en el Protocolo de actuación vigente en la Empresa para la prevención y tratamiento del acoso moral, acoso sexual, discriminación por razón de sexo y otras formas de discriminación ilícita en el trabajo, se ve en la necesidad de poner en su conocimiento los siguientes:

H E C H O S

PRIMERO. - (Describir las conductas denunciadas de un modo cronológico y lo más detallado posible, identificando al autor/es y a los eventuales testigos, los lugares, fechas y horas en que sucedieron, etc.)

SEGUNDO. - (Si se dispone de ellos, relacionar y aportar cuantos documentos probatorios se considere oportunos).

TERCERO. - A efectos de lo establecido en el art. 11 de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal, el/la denunciante presta su consentimiento expreso para que se dé traslado de la presente denuncia y de sus documentos anexos a las personas intervinientes en el procedimiento establecido en el Protocolo. Por todo lo cual,

S O L I C I T A (que se ponga en marcha el procedimiento de actuación de entre los que se describen en el capítulo 5 del Protocolo que el/la denunciante considere más oportuno, así como, en su caso, la adopción de medidas cautelares).

En, a de dos mil

(Firma del/la denunciante).

LA EMPRESA: Recibido el original.

Fecha

ANEXO III.- Compromiso de confidencialidad de las personas que intervienen en el proceso de tramitación y resolución de las denuncias por acoso sexual y acoso por razón de sexo

D./D^a....., habiendo sido designado/a por (NOMBRE DE LA EMPRESA/ENTIDAD) para intervenir en el procedimiento de recepción, tramitación, investigación y resolución de las denuncias por acoso sexual y/o acoso por razón de sexo que pudieran producirse en su ámbito, se compromete a respetar la confidencialidad, privacidad, intimidad e imparcialidad de las partes a lo largo de las diferentes fases del proceso.

Por lo tanto, y de forma más concreta, manifiesto mi compromiso a cumplir con las siguientes obligaciones:

- Garantizar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el procedimiento, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- Garantizar el tratamiento reservado y la más absoluta discreción en relación con la información sobre las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.
- Garantizar la más estricta confidencialidad y reserva sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tenga conocimiento, así como velar por el cumplimiento de la prohibición de divulgar o transmitir cualquier tipo de información por parte del resto de las personas que intervengan en el procedimiento.

Asimismo, declaro que he sido informado por (NOMBRE DE LA EMPRESA/ENTIDAD) de la responsabilidad disciplinaria en que podría incurrir por el incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas.

En, a de dos mil

Firmado:

ANEXO IV.- CONSENTIMIENTO INFORMADO DE PARTICIPACIÓN EN LA FASE DE ENTREVISTAS DEL PROCEDIMIENTO ABIERTO POR ACTIVACIÓN DE PROTOCOLO DE ACOSO EN LA ENTIDAD ACOSO EN LA ENTIDAD

NOMBRE Y APELLIDOS:

NIF:

EXPONE:

Que conozco el procedimiento de actuación previsto en el “PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO U OTRA DISCRIMINACIÓN” de la empresa, y, en consecuencia, las garantías previstas en el mismo en cuanto al respeto y protección de la intimidad y dignidad de las personas afectadas y la obligación de guardar una estricta confidencialidad de la información.

DECLARO

Mi consentimiento para participar en la fase de entrevistas del procedimiento iniciado el día....., para la investigación de los hechos.

En, a de dos mil

Firmado:

ANEXO V.- MODELO DE DOCUMENTO JUSTIFICATIVO DE LA ENTREGA DEL PROTOCOLO A TRABAJADORES /AS CONTRATADOS/AS EN LA ENTIDAD

El/la trabajador/a recibe en este acto un ejemplar del Protocolo para la prevención y tratamiento de los casos de acoso moral, acoso sexual, discriminación por razón de sexo, y otras formas de discriminación ilícita en el trabajo, y declara haber recibido información suficiente y adecuada sobre su finalidad y objetivos.

Y para que conste a los efectos de fehaciente constancia, firma el presente documento en, a..... de

Firmado: D.....