
PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ERRADICACIÓN Y ACTUACIÓN DEL ACOSO SEXUAL POR RAZÓN DE GÉNERO



16 MAYO

ECOLOGIC TEXTIL S.L.

ÍNDICE

| | |
|--|-----------|
| 1. DEFINICIÓN CONCEPTO ACOSO SEXUAL | 3 |
| 2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS | 4 |
| 3. ÁMBITO DE APLICACIÓN | 6 |
| 4. EXCLUSIONES | 6 |
| 5. ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO | 6 |
| 6. MEDIDAS DE PREVENCIÓN | |
| 7. INFORMACION, SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN | 8 |
| 8. ABORDAJE DE LAS SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL Y DE ACOSO POR RAZON DE SEXO | 9 |
| 9. PUBLICIDAD Y ENTRADA EN VIGOR | 14 |

ANEXOS

ANEXO I.- MODELO DENUNCIA

▪ 1.- DEFINICIÓN CONCEPTO ACOSO SEXUAL

▪ Marco legal Acoso sexual

El acoso sexual es 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.

(Art. 7.1 de la ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres)



A diferencia del acoso sexual y acoso por razón de sexo, para saber si se sufre una situación de acoso se debe atender al criterio establecido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su convenio 111 y la Recomendación de las Comunidades Europeas 92/131 de 27 de noviembre de 1991, que establecen que se tienen que dar tres situaciones:

- Un comportamiento de carácter sexual
- Es indeseado, irrazonable y ofensivo para la persona objeto de esta conducta
- Dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil y humillante para la persona que es objeto de ella.

La diferencia que se establece entre acoso sexual y acoso por razón de sexo, es que mientras la primera se circunscribe al ámbito de lo sexual, el acoso por razón de sexo supone un tipo de situaciones laborales discriminatorias mucho más amplias, sin tener porque existir intencionalidad por parte de la persona agresora.

2.- DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

- Toda la plantilla de ECOLOGIC TEXTIL S.L. quiere disfrutar de un entorno de trabajo productivo, seguro y respetuoso, con unas relaciones laborales basadas en la libertad y respeto entre las personas.
- Todas las mujeres y hombres de ECOLOGIC TEXTIL S.L. tienen derecho a que se respete su dignidad. De la misma forma, todos ellos tienen la obligación de tratar a las personas con las que se han de relacionar por motivos profesionales (compañeras y compañeros, clientes, proveedores, etc.) con respeto, y de colaborar para que todos sean respetados.
- ECOLOGIC TEXTIL S.L.. no aprueba y condena toda forma de acoso y violencia en el ámbito laboral. Asimismo, declara su rotundo rechazo ante cualquier comportamiento indeseado, de carácter o con connotación sexual, manifestando que el acoso sexual, moral y/o el acoso por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, discapacidad u opinión no serán permitidos ni tolerados bajo ningún concepto, y serán sancionados con contundencia.
- Para conseguir este propósito, ECOLOGIC TEXTIL S.L.. entiende, que cada una de las personas de la organización, y especialmente aquellas con autoridad sobre otros, deben asumir sus responsabilidades:
 1. Evitando aquellas acciones, comportamientos o actitudes de naturaleza sexual, con connotaciones sexuales, o motivadas por razón del sexo de una persona, que son o puedan resultar ofensivas, humillantes, degradantes, molestas, hostiles o intimidatorias para alguien. Así como, otras conductas que constituyan acoso moral o por razón de condición social o personal.
 2. Actuando de forma adecuada y solidaria ante estos comportamientos o situaciones, de acuerdo con las orientaciones que establece este protocolo: no ignorándolos, no tolerándolos, no dejando que se repitan o se agraven, poniéndolos en conocimiento y pidiendo apoyo a las personas adecuadas, prestando apoyo a aquellas personas que los puedan estar sufriendo.
- ECOLOGIC TEXTIL S.L.. se compromete a:
 1. Difundir este protocolo y facilitar información y formación para todo personal vinculado a la empresa y, en especial, para el equipo directivo para contribuir a crear una mayor consciencia sobre esta materia y el conocimiento de los derechos, obligaciones y responsabilidades de cada persona.
 2. Prestar todo el apoyo y la asistencia específica a las personas que puedan estar padeciendo estas situaciones, nombrando a una persona con la formación y aptitudes necesarias para esta función.

-
3. Articular y dar a conocer las diferentes vías de resolución de estas situaciones dentro de la empresa.
 4. Garantizar que todas las quejas y denuncias se tratarán rigurosamente y se tramitarán de forma confidencial y rápida.
 5. Garantizar que no se admitirán represalias contra la persona que presente una queja o denuncia interna o contra las personas que participen de alguna manera en el proceso de resolución.
 6. Garantizar la confidencialidad de todos los procesos que se lleven a cabo, con independencia del resultado de la resolución.

3.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

❖ *A nivel individual personal*



Las disposiciones contenidas en el presente protocolo son de aplicación para:

- Todas las personas trabajadoras de la compañía, independientemente de su ubicación física y de la condición de su colaboración (personal contratado, prácticas o relación análoga en otros ordenamientos jurídicos,...)
- Todas las personas que no formen parte de la compañía, pero se relacionen con ella por razón profesional. A efectos de aplicación del presente protocolo, se reputarán como equivalentes a relaciones laborales aquellas situaciones de acoso sexual o por razón de género en las cuales el vínculo o la relación entre las personas se establecen por razón del trabajo, profesión o colaboración.

❖ *A nivel geográfico*



El acoso sexual o por razón de género pueden producirse en cualquier sitio o momento en el cual las personas se hallen por razones profesionales y laborales (ello incluye viajes, jornadas de formación, reuniones o actos sociales de la organización).

Además, ciertas conductas pueden producirse fuera de la jornada laboral con personas con las que nos relacionamos por razones laborales (por ejemplo: envío de mensajes, llamadas, etc...).

El acoso sexual y el acoso por razón de género no serán tolerados en ninguno de estos sitios ni circunstancias.

4.- EXCLUSIONES

Quedan excluidos del concepto de acoso moral en el trabajo aquellos conflictos interpersonales pasajeros y localizados en un momento concreto, que se pueden dar en el marco de las relaciones de trabajo y que afectan a la organización y desarrollo, pero no tengan finalidad de perjudicar personal o profesionalmente a una de las partes implicadas en el conflicto.

En estos supuestos los órganos competentes deberán asumir el esclarecimiento y resolución de esas conductas, a los efectos de evitar que estos hechos o conflictos puntuales se conviertan en habituales y desemboquen en conductas de acoso laboral.

5.- ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, define en su artículo 7, el acoso sexual y acoso por razón de sexo:

Artículo 5. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

1. *Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley 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.

2. *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.*
3. *Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.*
4. *El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.*

También se considerará 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 queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Se pueden tipificar como conductas acosadoras, las siguientes, sin que estas sean limitativas ni excluyentes:

- Observaciones sugerentes, bromas, o comentarios sobre la apariencia o condición sexual de la persona trabajadora.
- El uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de internet de contenido sexualmente explícito.
- Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo, de contenido sexual.
- El contacto físico deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo o innecesario.
- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales lúdicas, pese a a que la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.
- Invitaciones impúdicas o comprometedoras y peticiones de favores sexuales, cuando las mismas asocien la aprobación o denegación de estos favores, por medio de actitudes, insinuaciones o directamente, a una mejora de condiciones de trabajo, a la estabilidad en el empleo o a la carrera profesional.
- Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación de la persona trabajadora por razón de su condición sexual, 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.

5.1 Definición sujeto pasivo y sujeto activo

SUJETO ACTIVO → Se considerará sujeto activo de acoso, jefes/as, compañeros/as e incluso clientes/as, proveedores/as o terceras personas relacionados con la víctima por causa de trabajo.

SUJETO PASIVO → Este siempre quedará referido a cualquier persona trabajadora, independientemente de la categoría profesional y de la naturaleza de la relación laboral.

5.2 Tipos de acoso sexual y acoso por razón de sexo:

- 1) **Chantaje sexual:** Se habla de chantaje sexual cuando la negativa a la sumisión de una persona a una conducta se utiliza, implícita o explícitamente, como fundamento de una decisión que repercuta sobre el acceso de esta persona a la formación profesional, al trabajo, a la continuidad del trabajo, la promoción profesional, el salario, entre otras. Solo son sujetos activos de este tipo de acoso aquellas personas que tengan poder de decidir sobre la relación laboral, es decir, la persona jerárquicamente superior.
- 2) **Acoso sexual ambiental:** Su característica principal es que los sujetos activos mantienen una conducta de naturaleza sexual, de cualquier tipo, que tiene como consecuencia, buscada o no, producir un contexto intimidatorio, hostil, ofensivo o humillante. La condición afectada es el entorno, el ambiente de trabajo.

En este caso, también pueden ser sujetos activos los compañeros y compañeras de trabajo o terceras personas, relacionadas de alguna manera con la empresa.

Como ejemplo de este tipo de conductas, se pueden citar los comentarios, insinuaciones y chistes de naturaleza y contenido sexual, la decoración del entorno con motivos sexuales, la exhibición de revistas con contenido sexual, etc.

6.- MEDIDAS DE PREVENCIÓN

Con el objeto de prevenir el acoso o situaciones potencialmente constitutivas de acoso, la Empresa establecerá las siguientes medidas:

- La Empresa promoverá un entorno de respeto y corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todas las personas trabajadoras los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.
- La Empresa procurará la integración del personal de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante seguimiento de la persona trabajadora no solo en su proceso de acogida inicial, sino con posterioridad al mismo. La Empresa se hará eco de las circunstancias personales o culturales de la persona trabajadora incorporada y las tendrá en cuenta para contribuir a su integración.
- La Empresa facilitará información y formación a las personas trabajadoras sobre los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes.
- Cuando se detecten conductas no admitidas en un determinado colectivo o equipo de trabajo, la Dirección de la empresa se dirigirá inmediatamente al responsable del mismo, a fin de informarle sobre la situación detectada, las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias que se derivan de su incumplimiento, llevándose a cabo las reuniones que, en su caso, procedan, para analizar lo ocurrido y normalizar las conductas.

7.- INFORMACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN

La forma más efectiva de evitar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo es promoviendo unas relaciones respetuosas con todas y cada una de las personas con las que nos relacionamos por motivos profesionales.

Todos y todas tenemos que velar por mantener un entorno a trabajo seguro. Como medida preventiva es fundamental tratar con respecto a todas las personas con las que interaccionamos, requiriendo el mismo trato por parte de las otras personas, informando de aquellos comportamientos o actitudes que nos resultan ofensivos y que atentan contra nuestra dignidad, intimidad y/o integridad solicitante de forma directa el cese de las conductas.

Se proporcionará formación e información respecto al que se puede considerar una situación de acoso sexual o por razón de sexo, y es fundamental que todo el mundo sea consciente que, en el supuesto de que se produzcan, estos comportamientos no se tolerarán y que las personas que los sufran contarán, desde el primer momento, con todo el apoyo y el compromiso de la empresa que actuará con contundencia y diligencia para resolver esta situación.

La Empresa garantizará que:

- Las personas que se incorporan conozcan desde el inicio de su relación laboral, sus derechos y responsabilidades y los mecanismos de apoyo y protección disponibles.

8.- ABORDAJE DE LAS SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL Y DE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

La persona que considere que está sufriendo una situación de acoso sexual o por razón de sexo puede utilizar las siguientes indicaciones prácticas para saber cómo actuar:

- Dejar bien claro el rechazo a las pretensiones, situaciones y actitudes que se consideran ofensivas y pedir a la persona que está creando esta situación que no queremos que se repitan.
- Documentar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo: Tomar nota y registrar los incidentes.
- Informarse, considerar y valorar todas las opciones existentes en el marco de la propia empresa (queja o denuncia interna) o las acciones legales (vía administrativa o judicial).

VÍAS PARA ABORDAR Y RESOLVER EL PROBLEMA:

- Dirigirse directamente a la persona autora de los hechos: acción directa.
Intentar resolver la situación hablando directamente con la persona que está provocando la situación, dejando bien claro el rechazo a las pretensiones, situaciones y actitudes que consideran ofensivas, verbalmente o por escrito.
- Utilizar las vías internas de protección y resolución establecidas en la empresa. Queja o denuncia.
- Acudir a las vías externas para la protección de sus derechos, ya sea la vía administrativa (Inspección de Trabajo) o a la vía judicial.

Se debe tener en cuenta que el uso de estas vías no es excluyente de los circuitos de protección y respuesta en el marco de la empresa.

En el caso de que los hechos sean susceptibles de constituir un delito se tiene que acudir a la vía penal, el acoso sexual está tipificado como delito en el arte. 184 del Código Penal.

La oportunidad y conveniencia de cada proceso dependerá de diferentes factores que hay que considerar, entre otros:

- La gravedad y el alcance del incidente o incidentes.

-
- La posición del presunto acosador en relación con la persona asediada.
 - Si es la primera ocasión o se han producido incidentes antes.
 - Y, sobre todo, la voluntad de la persona que sufre la situación.

Cualquier persona que observe comportamientos que puedan ser molestos u ofensivos hacia otro, o si se detecta que alguien del entorno cercano puede estar sufriendo estas situaciones, a pesar de no ser el objeto directo de esta conducta, puede y tiene que denunciarlo.

CIRCUITO INTERNO DE PROTECCIÓN Y RESOLUCIÓN. QUEJA Y DENUNCIA:

En primer lugar, es importante comunicar los hechos tan pronto como sea posible y se recomienda a la persona afectada que recoja el máximo de información del que ha sucedido.

Se definen dos vías internas de gestión, **la queja y la denuncia**. La persona afectada puede escoger la vía que considere más adecuada haciendo una valoración de la gravedad del acoso. Ambas vías no son excluyentes, si se opta para formular una queja y con esta no se consigue el resultado esperado se puede presentar una denuncia como segunda vía.

1.- QUEJA:

La queja es la vía más idónea en caso de acoso leve y/o conducta intimidatoria. En este caso, la persona afectada realizará una petición de ayuda mediante la comunicación verbal y/o la presentación de una queja, que puede ser de forma escrita o verbal y que tiene que ir dirigida a la persona de referencia designada en materia de igualdad a la Empresa (apartado 8.4 del Protocolo).

La persona de referencia tendrá que valorar la gravedad y verosimilitud del que se expone, recoger toda la información pertinente, realizar una valoración de las circunstancias que rodean el caso y planificar la forma en que se procederá para desactivar las conductas inapropiadas e indeseables. Si se dan las condiciones de aceptabilidad se pondrá en contacto con el acosador y se procederá a realizar un proceso de mediación. Todo el proceso se guardará con la debida confidencialidad, y se hará un seguimiento.

Procedimiento que seguir en caso de queja:

A) Estadio inicial: queja

Comunicación de los hechos a la persona instructora que se designe. La queja la puede formular tanto la persona afectada por el acoso sexual y/o el acoso por razón de sexo, así como cualquiera otra persona que detecte conductas que puedan ser calificadas como tal. La queja se podrá hacer de manera verbal o por escrito.

B) Análisis de los hechos: recogida de información

Una vez recibida la queja, la persona de referencia se entrevistará con la persona que considera ha sido o que es objeto de una situación de acoso sexual y/o de acoso por razón de sexo por:

- Obtener una primera aproximación del caso (valorar el origen del conflicto y valorar el riesgo al cual puede estar expuesta la persona asediada).
- Informar y asesorar a la persona sobre sus derechos y sobre todas las opciones y acciones que puede emprender.

C) Mediación informal

La persona instructora velará por resolver el conflicto actuando como tercero en una mediación informal entre las partes implicadas. Esto conlleva:

- Informar a la persona presuntamente acosadora que su comportamiento es contrario a las normas de la empresa.
- Informar de las consecuencias de continuar con su actitud.
- Comunicarle a esta persona que a pesar de que la conversación pueda ser informal y confidencial, se hará un seguimiento de la situación.

D) Resolución

La resolución de una queja por acoso sexual y/o por acoso por razón de sexo implica:

- Garantizar que ha finalizado el acoso sobre esta persona.
- Informar de la decisión: dirigir por escrito a la persona asediada y a la persona que ha cometido la ofensa, la resolución del problema.
- Tomar medidas para evitar otros casos de acoso.
- Ayudar la persona afectada a superar las consecuencias del acoso sexual y/o del acoso por razón de sexo.
- Registrar los hechos sucedidos y dar traslado al Departamento de Recursos Humanos de la Empresa.
- Hacer un seguimiento de la persona afectada para garantizar que no se han tomado represalias y para determinar si se tiene que tomar alguno otro tipo de medidas (un cambio de lugar para reducir el contacto entre las personas afectadas por la situación, pedir asesoramiento externo, etc.).

Desde la fecha de presentación de la queja hasta el intento de resolución no tiene que pasar un plazo superior a los siete días laborales.

En caso de la no resolución del conflicto, se actuará por la segunda vía.

2.- DENUNCIA:

La dirección de la empresa garantiza la activación del procedimiento interno de actuaciones cuando se denuncie la existencia de acoso o de hechos susceptibles de ser considerados acoso por escrito. **(ANEXO I de este protocolo)**

La solicitud puede provenir de los siguientes sujetos:

- ✓ De la persona afectada.
- ✓ De la representación legal de los trabajadores (si los hubiese) o en su defecto un/a compañero/a de trabajo.
- ✓ De la dirección de la empresa y responsables de área.

Cumplimentado el formulario de denuncia se podrá remitir a la persona designada como instructora, departamento de Recursos Humanos o Dirección de la empresa, en los canales de comunicación dotados por la empresa, incluyendo el correo electrónico, o la entrega presencial.

En el supuesto que la solicitud no la presente directamente, la persona afectada se pondrá en su conocimiento para que preste su EXPRESO CONSENTIMIENTO.

No será objetos de tramitación las denuncias anónimas ni aquellas en las que la persona afectada no preste su consentimiento.

8.1 Principios y garantías del procedimiento

- ✚ **Respeto y Confidencialidad** → Proceder con discreción para la protección de la intimidad y dignidad de las personas afectadas. Las personas que intervengan en el procedimiento tienen la obligación de guardar estricta confidencialidad y sigilo en todo el proceso.
- ✚ **Aplicación de plazos** → La investigación y resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas en el menor tiempo posible, con rapidez y rigor, evitando dilaciones innecesarias.
- ✚ **Protección de las víctimas y restitución de sus condiciones laborales.**
- ✚ **Protección de la salud** → Garantizar la salud de todas las personas afectadas.
- ✚ **Prohibición de represalias** → Se prohíbe expresamente represalias contra las personas que efectúen una denuncia, tanto testigos como personas que participen de la investigación, siempre y cuando se haya actuado de buena fe.
- ✚ **Imparcialidad** → Garantizar audiencia imparcial y trato justo a todas las personas afectadas.
- ✚ **Igualdad de trato** → Ausencia de diferencia de tratamiento, cualquiera que sea su condición o circunstancia.
- ✚ **Investigación profesional y exhaustiva de los hechos denunciados.**
- ✚ **Adopción de las medidas de todo orden, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la/s persona/s cuyas conductas de acoso resulten acreditadas.** Igualmente, es reprobable y merecedora de reproche toda imputación, acusación o denuncia falsa en relación con estos comportamientos, adoptándose las medidas necesarias.
- ✚ **Presunción de inocencia**
- ✚ **Cumplir con la Ley de la protección de Datos.**

8.2 PROCEDIMIENTO

Las partes implicadas del procedimiento serán:

➤ PERSONA INSTRUCTORA

Actuará como persona instructora el/la directora/a o Gerente de la empresa, o la persona que esta designe a tal efecto. **Persona que deberá reunir las debidas condiciones de aptitud, objetividad e imparcialidad** que requiere el procedimiento.

La persona instructora impulsará el procedimiento, de oficio o a instancia de parte, prestará apoyo y ayuda a la presunta víctima acosada, y realizará las gestiones y trámites oportunos para el esclarecimiento de los hechos, recabando cuanta información considere oportuna y realizando las entrevistas y demás actuaciones que considere necesarias.

➤ COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN

Esta comisión será designada por la Dirección de la empresa, la cual debe estar formada por **dos miembros, uno de ellos el/la directora/a de la empresa, o bién la persona que él delegue**, y la otra persona podrá ser una

persona trabajadora de la empresa o representante legal de las personas trabajadoras (si existiera), siempre y que se reúnan los requisitos descritos en el punto anterior (aptitud, objetividad e imparcialidad). Incluso podría incorporarse a esta investigación un asesor técnico externo.

➤ **PROCEDIMIENTO**

Para iniciar el proceso, si las circunstancias lo requieren, podrá acordarse que la investigación de los hechos sea realizada por profesionales externos de reconocida solvencia en la materia.

Durante la tramitación del expediente, y como medida cautelar, la persona instructora podrá proponer a la Comisión, la medida de separación de las personas implicadas.

Durante la tramitación del procedimiento, las personas interesadas podrán aducir alegaciones y aportar documentos u otros elementos de juicio, que serán tenidos en cuenta por la Comisión al emitir la correspondiente propuesta.

❖ **Toma de la declaración**

La Comisión escuchará a las partes y los testigos bajo el principio de neutralidad, y en la intervención se observarán las siguientes pautas:

- a) Presentación de la persona que entrevista, explicando el proceso a seguir y los límites de confidencialidad.
- b) Firma del consentimiento informado al iniciar el proceso.
- c) Minimizar la tensión emocional, mostrar empatía.
- d) Escuchar las preguntas que se formulen sobre el proceso y realizar las aclaraciones necesarias.
- e) Analizar el relato y la vivencias presentadas.
- f) Aclarar las respuestas neutras como “lo normal”, “como siempre”, “No me informan”.
- g) Identificar posiciones e intereses.
- h) Resumen cronológico del relato.
- i) No ejemplificar con casos anteriores.
- j) Las entrevistas se iniciarán, con la persona DENUNCIANTE y los testigos por ella propuestos, continuando con la persona denunciada y, en su caso, testigos que esta última proponga.

❖ **Informe de conclusiones**

Recabada toda la información en la toma de declaración y en las pruebas aportadas, en un **plazo máximo de 20 días laborales** contados desde la fecha de la primera reunión, la Comisión deberá emitir un informe de conclusiones.

El citado informe deberá incluir la siguiente información:

- Relación nominal de las personas que integran la Comisión e identificación de las personas presuntamente acosadas.
- Antecedentes del caso, denuncias y circunstancias de la misma.
- Relación de las intervenciones realizadas en el proceso, argumentos expuestos, testimonios, pruebas cotejadas...
- Resumen cronológico de los hechos.
- Declaración de la existencia o no de conducta de acoso.
- Propuestas de medidas correctoras, si procede.

Si queda constatada la existencia de acoso, se deberán proponer medidas como las siguientes:

- ✓ Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- ✓ Modificación de aquellas condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona trabajadora acosada, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- ✓ Adopción de medidas de vigilancia en protección de la persona trabajadora acosada.
- ✓ Reiteración de los estándares éticos y morales de la empresa.

❖ RESOLUCIÓN

En el plazo de **5 días** a contar desde la recepción del informe de conclusiones, la Dirección de la empresa dictará resolución acordando de medidas propuestas. Dicha resolución será notificada a las personas afectadas.

Tipos de resolución:

- EXISTENCIA DE ACOSO → Si todas las pruebas y hechos apuntan a la veracidad de la situación de acoso, la resolución estimará que hay existencia de acoso, y se deberá actuar conforme a lo establecido en convenio colectivo y aplicar el régimen disciplinario sancionatorio previsto para la persona acosadora, así como implementar las medidas necesarias para extinguir este tipo de conductas dentro de la organización.
- ARCHIVO DEL EXPEDIENTE → Si no se constatan situaciones de acoso, o no es posible la verificación de los hechos, se archivará el expediente.
- DENUNCIAS INFUNDADAS O FALTAS → Si de la valoración inicial o informe emitido por la Comisión se deduce que la denuncia se ha presentado de mala fe, o que los datos o testimonios son falsos, la Comisión propondrá a la Dirección de la empresa la incoación del correspondiente expediente disciplinario a las personas responsables de dichos comportamientos.

8.3 Seguimiento del protocolo

Transcurrido **un mes** desde la adopción de las medidas necesarias por parte de la Dirección, la Comisión de Investigación emitirá un informe de seguimiento de las medidas propuestas y de la salvaguarda del principio de no discriminación, así como de la supervisión de posibles represalias contra cualquiera de las personas trabajadoras que hayan intervenido en el procedimiento en condición de denunciante, víctima, testigo/a o informador/a.

9.- PUBLICIDAD Y ENTRADA EN VIGOR

El contenido del presente protocolo es de obligatorio cumplimiento, para toda persona de la empresa. Su contenido entrará en vigor a partir de su comunicación a la plantilla, a través de los canales de comunicación habituales en esta compañía.

Se mantendrá en vigencia hasta tanto no sea modificado o reemplazado por otro.

El presente protocolo estará accesible y a disposición de cada persona trabajadora o vinculada a esta empresa.

ANEXO I. – MODELO DE DENUNCIA POR ACOSO

DENUNCIA POR ACOSO

SOLICITANTE:

| | |
|----------------------------------|--|
| <i>N.º de Personas afectadas</i> | |
| <i>Unidad área afectada</i> | |
| <i>Otros</i> | |

DATOS PERSONALES LA PERSONA/S AFECTADA/S

Nombre y apellidos:

NIF:

Centro de trabajo:

Descripción de los hechos:

Propuesta de solución de conflictos:

SE ANEXA DOCUMENTACIÓN:

SI

NO

SOLICITUD

Solicito el Inicio/ Activación del Protocolo de Actuación frente al Acoso.

Localidad y fecha:

Firma de la persona interesada: