

MODELO DE PROCOLO DE PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

INTRODUCCIÓN

España ha ratificado los principales tratados y convenios internacionales de derechos humanos que establecen la obligación de actuar con la debida diligencia frente a todas las formas de violencia contra las mujeres, entre ellas las violencias sexuales. Cabe destacar la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer de Naciones Unidas y el Convenio sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica del Consejo de Europa (Convenio de Estambul).

El Convenio 190 de la OIT sobre la violencia y el acoso, ratificado por España, define el acoso por razón de género como aquella violencia y acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afecta de manera desproporcionada a las mujeres, e incluye el acoso sexual.

La Comisión de Derechos Humanos, así como la Comisión Europea y la legislación vigente en nuestro país, definen el acoso sexual y el acoso por razón de sexo como una discriminación directa que vulnera los derechos fundamentales. Además del derecho a la intimidad de las personas, este tipo de conducta vulnera el derecho a la dignidad, el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, el derecho a la seguridad, la salud y la integridad física y moral de las personas trabajadoras, el derecho a la libertad sexual y, finalmente, de manera indirecta, el propio derecho al trabajo.

Según lo establecido en el art. 4.2 ET, la persona trabajadora tiene derecho en el trabajo “al respeto a su intimidad y a la consideración debida a su dignidad... comprendiendo la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo”. Es decir, la protección del trabajador frente a tales actos se configura como un genuino derecho subjetivo exigible al empresario, principal garante del mismo, lo que “abre las puertas a la responsabilidad que tiene la empresa cuando ocurra alguna situación de acoso en la misma”, tal y como afirma el artículo 8.13 del Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social. A lo que debe añadirse el deber general de protección del empresario ante los riesgos de seguridad y salud en el trabajo establecido en el artículo 14 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Es por tanto obligación empresarial establecer unas pautas orientadoras para identificar, prevenir y afrontar los problemas de acoso y violencia en el trabajo.

Por su parte, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, establece en su artículo 48 que las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital.

En este sentido, en materia de prevención y sensibilización en el ámbito laboral, la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, indica que “las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, en los términos previstos en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, incluidos los cometidos en el ámbito digital. Y además, deberán arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido víctimas de estas conductas, incluyendo específicamente las sufridas en el ámbito digital”.

Por lo que todas las empresas, independientemente del número de personas trabajadoras, deben establecer procedimientos de prevención y actuación para el caso de que algún trabajador o trabajadora que detecte que es objeto de acoso sexual o por razón de sexo pueda hacer uso del mismo y que se adopten las medidas pertinentes. Entre estas medidas figuran los derechos recogidos en el apartado 8 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores: “el derecho a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona”.

En el caso de que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo (Apartados 4 y 5 del artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores).

Los procedimientos de prevención y reparación que indica la Ley son los plasmados en este modelo de protocolos de acoso sexual o por razón de sexo, cuyo contenido y estructura se establece de acuerdo con el Real Decreto 901/2020, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

El Real Decreto 901/2020 desarrolla las medidas para su implementación en todas las empresas, independientemente de su tamaño, los procedimientos para su elaboración y la obligatoriedad de su registro, además de modificar el anterior RD 713/2010, reforzando el marco normativo para asegurar que las empresas no solo desarrollen planes de igualdad, sino que también registren y cumplan con los objetivos que se persigue, incluyendo dos tipos de actuaciones fundamentales: una preventiva y otra procedimental. Para ello trata de:

1. Establecer medidas para prevenir situaciones susceptibles de constituir acoso sexual o por razón de sexo.
2. Definir e implantar un procedimiento de actuación para los supuestos en que se produzcan denuncias sobre cualquier tipo de acoso sexual o por razón de sexo.

Por lo necesarios que son, los protocolos además deben incluir:

- Una declaración pública de “tolerancia cero” con esas actitudes de acoso; declaración que debe ponerse en conocimiento de toda la plantilla. Además de definir claramente cuáles son los objetivos del protocolo.
- Establecer una declaración de principios y derechos fundamentales en el trabajo contra el acoso sexual o por razón de sexo en la que se establezca expresamente el rechazo de la empresa a cualquier práctica o conducta constitutiva de acoso sexual o acoso por razón de sexo, así como el compromiso expreso de prevenir y erradicar ambos tipos de acoso.

1.- OBJETIVOS DEL PROTOCOLO

El objetivo fundamental de este protocolo de acoso sexual y por razón de sexo es garantizar un entorno de trabajo seguro, respetuoso y libre de acoso sexual o por razón de sexo, de acuerdo con el marco legal vigente. Para lograrlo, en coordinación con la representación de las personas trabajadoras mediante la negociación y aplicación de acciones concretas, se establecen las siguientes medidas:

- Informar, formar y sensibilizar a las empleadas y empleados en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo, dando pautas para identificar dichas situaciones, prevenir y evitar que se produzcan, renunciando al silencio y la complicidad con la persona o personas acosadoras.
- Fomentar la cultura preventiva del acoso sexual y/o por razón de sexo en todos los ámbitos y estamentos de la organización.

En definitiva, este protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo es una herramienta clave para garantizar entornos laborales seguros y libres de discriminación.

2.- DECLARACIÓN DE TOLERANCIA CERO DE ESTA EMPRESA

La empresa _____ (**Nombre de la empresa**), con este Protocolo, hace público su compromiso 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, especialmente en los casos de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, incluido el producido en el ámbito digital.

De acuerdo con ese compromiso, la empresa _____ (**Nombre de la empresa**) declara que las actitudes de acoso sexual y acoso por razón de sexo representan un atentado grave contra la dignidad de las personas y de sus derechos fundamentales.

Al adoptar este protocolo, la empresa _____ (**Nombre de la empresa**) quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente a estas conductas de acoso sexual y por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones y, por lo tanto, se compromete a:

- No permitir ni tolerar, bajo ningún concepto, comportamientos, actitudes o situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo. Prohibición explícita del acoso sexual y del acoso por razón de sexo. Queda expresamente prohibida cualquier acción o conducta de esta naturaleza, siendo considerada como posible causa de despido disciplinario en el artículo 54 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley General del Estatuto de los Trabajadores.
- Rechazar el uso de datos personales que sea contrario al derecho a la privacidad e intimidad, o que suponga una actuación que tenga como fin faltar al respeto, degradar o humillar a las personas trabajadoras, siendo conscientes de los riesgos que entrañan Internet y las TIC en lo relativo a este tipo de conductas.
- Impulsar una cultura de respeto a la intimidad de las personas y de concienciación sobre el correcto uso en el empleo de datos personales.
- No ignorar las quejas, reclamaciones y denuncias de los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo que se puedan producir en su ámbito.
- Informar de la existencia y aplicación de este Protocolo a todo el personal que presta servicios en su organización, sea personal propio o procedente de otras empresas, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquéllas que realizan voluntariado.
- Dar a conocer este Protocolo con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto a las empresas a las que desplace su propio personal, así como a las empresas de las que procede el personal que trabaja en esta empresa _____ (**Nombre de la empresa**). La obligación de observar lo dispuesto en este protocolo se hará constar en los contratos suscritos con otras empresas.
- Recibir y tramitar de forma rigurosa y rápida, con las debidas garantías de seguridad jurídica, confidencialidad, imparcialidad y derecho de defensa de las personas implicadas, todas las quejas, reclamaciones y denuncias que pudieran producirse. Las actuaciones o diligencias se realizarán con la mayor prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo.
- 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. Prohibición de represalias (garantía de indemnidad) contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan o critiquen cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismas o frente a terceras.
- La adopción de **medidas** que no supongan un tratamiento desfavorable de alguno de los sujetos señalados (personas denunciantes, testigos o coadyuvantes).
- Facilitar la identificación de las conductas constitutivas de acoso en sus distintas modalidades de acoso sexual y por razón de sexo y ciberacoso.

- Sancionar a las personas que acosen en función de las circunstancias y condicionamientos de su comportamiento o actitud, de conformidad con lo establecido en su Convenio Colectivo y el Estatuto de los Trabajadores.
- Fomentar la cultura preventiva del acoso sexual y/o por razón de sexo en todas sus formas, todos los ámbitos y estamentos de la organización.

En consecuencia, la empresa y la representación sindical se comprometen a regular, por medio del presente protocolo, la problemática del acoso sexual o por razón de sexo en las relaciones laborales, estableciendo un método que se aplique a la prevención y rápida solución de las reclamaciones relativas al acoso sexual o por razón de sexo, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas constitucionales, laborales y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

3.- DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

Los principios que guían este protocolo están en coherencia con la Declaración de Tolerancia Cero de esta empresa y, con ellos, la empresa se compromete a garantizar el respeto a la dignidad y a los derechos fundamentales de las personas, con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas.

También se compromete a actuar con agilidad, confidencialidad y celeridad, garantizando la protección de la intimidad, dignidad y salud física y psicológica de las personas objeto del acoso, de las personas que sean denunciadas o de otras que puedan intervenir, así como de los procedimientos que se pongan en marcha.

LOS PRINCIPIOS QUE GUIARÁN LA ACTUACIÓN SON LOS SIGUIENTES

Principio de confidencialidad y protección de datos

Todas las personas implicadas en un supuesto de acoso sexual o de acoso por razón de sexo (persona denunciante, persona denunciada, testigos, miembros del Equipo de Investigación o Valoración, Comisión de Igualdad, RLPT, etc.) están obligadas al deber de confidencialidad y guardar secreto respecto a los datos de carácter personal de los que haya podido tener conocimiento por razón del procedimiento de acoso. El deber de confidencialidad se mantendrá aún cuando haya finalizado la relación de la persona obligada con la empresa o entidad.

El deber de confidencialidad está recogido en el artículo 5 del Reglamento General 2016/679, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos, y artículo 5 de la Ley Orgánica 3/2018 de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.

Los datos personales serán tratados de tal manera que se garantice una seguridad adecuada. Estos se protegerán para:

- Que no accedan al expediente o información personas no autorizadas.
- Que nadie trate los datos para un fin ilícito.
- Que los datos y la información no se pierdan, destruyan o se dañen.

Principio de celeridad

Es necesario que la tramitación se realice de forma urgente y que se fije un plazo máximo para la resolución de las reclamaciones o denuncias que se tramiten.

Principio de protección de la intimidad y de la dignidad de las personas

Todas las personas implicadas en un supuesto de acoso sexual o de acoso por razón de sexo tienen derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen en los términos que establece tanto la Constitución como la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, de protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen.

Principio de seguridad jurídica, imparcialidad y derecho de defensa de todas las personas implicadas

El procedimiento tiene que garantizar la audiencia imparcial y un tratamiento justo a todas las personas implicadas. Todas las personas que intervengan en el procedimiento tienen que actuar de buena fe en la investigación de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

Todas las personas implicadas en el procedimiento tienen derecho a la información sobre el procedimiento de la empresa, los derechos y deberes, qué fase se está desarrollando y, según la característica de participación (afectadas, testigos, denunciadas), del resultado de las fases. Durante todas las actuaciones de este procedimiento, las personas implicadas pueden estar acompañadas y asesoradas por una o diversas personas de su confianza del entorno de la empresa.

4.- IDENTIFICACIÓN DE LAS CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL

Entre los derechos laborales de las personas trabajadoras se incluye la protección frente al acoso sexual y por razón de sexo. La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, define ambos conceptos de forma diferenciada.

ACOSO SEXUAL

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 acuerdo con la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, el acoso sexual es una forma de violencia sexual, ya que se consideran conductas constitutivas de violencia sexual los actos de naturaleza sexual no consentidos o que condicionan el libre desarrollo de la vida sexual en cualquier ámbito público o privado, incluyendo el ámbito digital. En consecuencia, se deben garantizar a las víctimas todos los derechos laborales y de Seguridad Social estipulados en el art. 38 de la citada ley 10/2022.

Una sola acción, lo suficientemente grave, puede constituir por ella sola acoso sexual. Todo acoso sexual se considerará discriminatorio. 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.

La finalidad inmediata del acoso sexual consiste en obtener algún tipo de satisfacción sexual, pero el objetivo final es manifestar el poder de una persona sobre otra, habitualmente del hombre sobre la mujer, perpetuando, de esta forma, las estructuras de poder que existen todavía en nuestra sociedad.

Puede exteriorizarse mediante cualquier comportamiento que suponga una ofensa para quien lo recibe, con independencia del medio utilizado, lo que incluye, por tanto, acciones, gestos, insinuaciones, palabras, escritos, mensajes, dibujos, etc.

El acoso sexual es, por encima de todo, una manifestación de las relaciones de poder, una forma de discriminación basada en el género como jerarquía, que guarda relación con los roles atribuidos tradicionalmente en función del sexo de las personas, encontrándose vinculado al poder y a la violencia. Se trata de una conducta de naturaleza sexual, esto es, referida directa o indirectamente a la satisfacción del deseo sexual. Se distinguen así las conductas de acoso sexual de los actos discriminatorios por razón de sexo.

Para saber si se sufre una situación de acoso sexual 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 indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona objeto de esta.
- Dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil y humillante para la persona que es objeto de ella.

A modo de ejemplo, sin ser excluyente ni limitativo, las siguientes conductas pueden ser constitutivas de acoso sexual:

Conductas verbales

- Bromas sexuales ofensivas.
- Comentarios sexuales obscenos.
- Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales.
- Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas.
- Comunicaciones (llamadas telefónicas, correos electrónicos, etc.) de contenido sexual y carácter ofensivo.
- Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales.
- Presiones y amenazas ejercidas sobre una compañera o compañero de trabajo después de que se haya producido una ruptura sentimental.
- Invitaciones, peticiones o demandas de favores sexuales cuando estén relacionadas, directa o indirectamente, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o la conservación del puesto de trabajo.
- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.

Conductas no verbales

- Uso de imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido obsceno.
- Gestos obscenos, silbidos, gestos o miradas impúdicas.

- Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo de contenido sexual.
- Ciberacoso.
- Conductas de carácter físico
- Contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados, etc.) o acercamiento físico excesivo o innecesario.
- Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
- Tocamientos, pellizcos, acorralamientos, el asalto sexual... y toda agresión sexual a la persona trabajadora.

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

El acoso por razón de sexo constituye 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 Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres).

Se diferencia del acoso sexual en que el comportamiento rechazable y ofensivo no está relacionado con la sexualidad de la persona, sino con la pertenencia al sexo femenino; las conductas constitutivas de acoso por razón de sexo tienen su causa en el hecho de ser mujer.

Todo acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio. El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujeres o por circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar a ellas (embarazo, maternidad, lactancia natural); o que tienen que ver con las funciones reproductivas y de cuidados, que a consecuencia de la discriminación social, se les presumen inherentes a ellas.

En este sentido, el acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres. Por ejemplo, un trabajador hombre al que se acusa por dedicarse al cuidado de menores o dependientes.

Hay que poner de manifiesto que determinadas acciones hostiles que puedan producirse puntualmente en el trabajo pueden no ser, en sí mismas, constitutivas de acoso por razón de sexo si se producen de manera aislada y sin reiteración. Si bien, de detectarse este tipo de acciones hostiles, la empresa debe de actuar de forma contundente para atajarlas y prevenir su posible reiteración en el tiempo.

TIPOLOGÍAS DE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente o limitativo, las que siguen son una serie de conductas concretas que, cumpliendo los requisitos puestos de manifiesto en el punto anterior, podrían llegar a constituir acoso por razón de sexo en el trabajo de producirse de manera reiterada.

Ataques con medidas organizativas:

- Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
- Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
- No asignar tarea alguna o asignar tareas sin sentido o degradantes.
- Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.
- Asignar trabajos muy superiores o muy inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
- Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
- Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.
- Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la persona acosada.
- Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
- Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

Actuaciones que pretenden aislar a su destinataria:

- Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros/as (aislamiento).
- Ignorar la presencia de la persona.
- No dirigir la palabra a la persona.
- Restringir a compañeras/os la posibilidad de hablar con la persona.
- No permitir que la persona se exprese.
- Evitar todo contacto visual con la persona.
- Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).

Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima:

- Amenazas y agresiones físicas.
- Amenazas verbales o por escrito.
- Gritos y/o insultos.
- Llamadas telefónicas atemorizantes.
- Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
- Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.
- Ocasionar destrozos en su puesto de trabajo o en sus pertenencias.
- Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional:

- Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
- Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
- Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner mote, etc.
- Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

VIOLENCIA EN EL ÁMBITO DIGITAL

- **Ciberacoso:** es acoso pero realizado por medio de tecnologías digitales (TIC), como redes sociales, plataformas de mensajería, internet y teléfonos móviles.
- **Ciberacecho:** vigilancia reiterada y continua de la víctima sin su consentimiento o sin autorización legal mediante TIC (Tecnologías de la Información y las Comunicaciones) para intensificar un comportamiento coactivo y controlador, la manipulación y la vigilancia.

5.- PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

5.1. ÁMBITO DE ACTUACIÓN

El presente protocolo será de aplicación a todo el personal de la **empresa** _____ en su entorno laboral. Se tiene en cuenta que los límites del entorno laboral no están determinados ni por el lugar de trabajo físico, ni por la jornada laboral, ni por la forma de vinculación jurídica con la empresa. Por lo tanto, se incluirá también a las trabajadoras y trabajadores contratados por terceras personas y que presten sus servicios en los centros de trabajo de la empresa, a las personas en régimen de autónomas que compartan espacios de trabajo, así como a las personas que no formen parte de la empresa, pero que se relacionan por razón de su trabajo: clientes, proveedores, personas que solicitan un puesto de trabajo, personas en proceso de formación, personas de otras empresas que puedan prestar sus servicios en esta (técnicos de equipos o instalaciones), aquéllas que realizan voluntariado, etc.

En caso de hallarse implicadas personas trabajadoras de una empresa externa que esté prestando un servicio o realizando una obra por cuenta de la empresa, la dirección se dirigirá a dicha empresa al objeto de que adopte aquéllas medidas más idóneas y urgentes que den solución al problema planteado y eviten que se vuelva a producir.

A tales fines, los órganos de contratación de la empresa reflejarán en los Pliegos de Condiciones de las contrataciones futuras y, en su caso, en los documentos contractuales que pudieran suscribirse con empresas externas, aquéllas cláusulas más idóneas mediante las que se advierta del principio básico adoptado por la empresa de tolerancia cero ante cualquier situación de acoso sexual y la imperiosa necesidad de adoptar, ante la eventual aparición de una situación de tal naturaleza, cuantas medidas resulten necesarias tendentes a dar inmediata solución y evitar que se vuelvan a producir. Para ello, se les dará a conocer la existencia del presente protocolo.

En caso de que la empresa no tenga capacidad de aplicar el protocolo en su totalidad porque la persona presuntamente responsable del acoso quede fuera de su poder de dirección o influencia, la Dirección de la **empresa** _____ se deberá dirigir a la empresa competente, al objeto de que se solucione el problema y, llegado el caso, sancione a la persona responsable del acoso, con la advertencia de que, de no hacerlo, la relación mercantil que une ambas empresas quedará extinguida.

5.2. ÓRGANOS INTERVINIENTES EN EL PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

La empresa es la principal responsable de conseguir un ambiente de trabajo adecuado para alcanzar el bienestar físico, mental y social de las personas trabajadoras. Para ello, se requiere la participación de todas las personas para asegurar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos de quienes lo integran, solicitando al personal responsable de los distintos departamentos que se tomen acciones positivas para promocionar una política de tolerancia cero frente a situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.

Teniendo en cuenta lo señalado, se establecen unas funciones y responsabilidades, que se adapten a la estructura de la empresa, entre las que podrían ser las siguientes:

A. Dirección de Recursos Humanos:

- Comunicar la Declaración de Principios de tolerancia cero frente a situaciones de acoso sexual y por razón de sexo a la plantilla.
- Informar a las personas trabajadoras del sistema de comunicación para el caso de acoso sexual y por razón de sexo.
- Comunicar a los puestos de mando (direcciones, jefaturas, mandos intermedios, etc.) y empresas colaboradoras su implicación y deber de colaboración en pro de conseguir un ambiente de trabajo saludable, exento de situaciones de acoso.
- Promover a todos los niveles este protocolo.
- Implementar las medidas preventivas temporales o definitivas propuestas por la Comisión de Igualdad.
- Implementar las medidas cautelares propuestas por el Equipo de Información y/o Valoración de las denuncias.
- Dar su visto bueno a la intervención del asesor o asesora especialista externa en situaciones de acoso sexual o por razón de sexo, o cualquier especialista cuya intervención se considere oportuna.
- Resolver a partir de la propuesta formulada por el Equipo de Información y/o Valoración.
- Dar traslado a las partes interesadas del resultado, de las medidas cautelares adoptadas y de las consecuencias que se deriven del informe final.
- Una vez resuelto el procedimiento, toda la documentación que conforma el expediente quedará registrada, archivada y custodiada bajo llave por la Dirección de Recursos Humanos.
- Trasladar por escrito a la Comisión de Información y/o Asesoramiento la situación, el número de acosos sexuales o de acoso por razón de sexo y su solución.

B. Comisión de Igualdad

La Comisión de Igualdad es la encargada de promover medidas preventivas concretas y efectivas en el ámbito de esta empresa y las personas que trabajan en ella, con la voluntad de combatir este problema, asegurando un trabajo de prevención, información, sensibilización y formación sobre este tema.

Las personas que componen la Comisión de Igualdad deberán tener formación específica en igualdad. En caso de no tenerla, la empresa se compromete a facilitársela en el menor plazo posible. La Comisión de Igualdad constituirá un Equipo de Información y/o Valoración de las denuncias de acoso sexual o acoso por razón de sexo que surjan.

C. Equipo de Información y/o Valoración de las denuncias de acoso sexual o acoso por razón de sexo

Este será un **equipo de trabajo** que investigue y valore las denuncias de acoso sexual o acoso por razón de sexo y estará compuesto por:

- Una persona propuesta por la Dirección de la empresa.
- Una persona especialista en igualdad.
- Una persona propuesta por la Representación Legal de las Personas Trabajadoras.
- Una experta o experto externo sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo en los casos que sea preciso.

Las funciones del Equipo de Información y/o Valoración de las denuncias de acoso sexual o acoso por razón de sexo son las de:

- Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo.
- Recomendar y gestionar ante la Dirección de Recursos Humanos y/o el Departamento que corresponda las medidas cautelares que se estimen convenientes.
- Reclamar la intervención, si lo estima necesario, de alguna asesoría externa.
- Elaborar un informe con las conclusiones de la investigación.
- Custodiar durante el procedimiento toda la documentación generada.
- Cuando proceda, solicitar a la Dirección de RRHH abrir expediente disciplinario, informando de las sanciones propuestas.
- Supervisar el efectivo cumplimiento de las sanciones impuestas como consecuencia de casos de acoso sexual y por razón de sexo.
- Velar por las garantías comprendidas en este Protocolo.
- Cualesquiera otras que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo contemplado en el presente protocolo.

No podrá formar parte de la Comisión cualquier persona involucrada en un procedimiento de acoso o afectada por relación de parentesco, de amistad o enemistad manifiesta, o de superioridad o subordinación jerárquica inmediata respecto de la víctima o la persona denunciada, quedando automáticamente invalidada para formar parte de dicho proceso. Tampoco si fuese la persona denunciada, que quedará invalidada para cualquier procedimiento hasta la resolución de su caso.

5.3. ACCIÓN PREVENTIVA DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Con el objetivo de prevenir, desalentar y evitar los comportamientos de acoso sexual y por razón de sexo, esta empresa... adoptará las siguientes medidas:

- Informar y difundir este Protocolo a todas las personas trabajadoras mediante su publicación en todos los canales informativos (tanto telemáticos como presenciales) de que la empresa dispone.
- Desarrollar campañas de sensibilización, por medio de charlas, jornadas, folletos, material informativo y cualquier otro medio que se estime necesario, haciendo hincapié en la aclaración de los conceptos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Aportar información estadística anual de datos desagregados por sexo sobre intervenciones y casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo. La publicación de estos datos se hará con el máximo de profesionalidad y se mantendrá, en todo momento, el anonimato de las víctimas.
- Informar a todas las personas trabajadoras de su responsabilidad de ayudar a crear un entorno de trabajo en el que se respete la dignidad de la persona. Especialmente, las personas que ostenten puestos directivos o de responsabilidad serán garantes de que haya un buen clima laboral.
- Formar a toda la plantilla en materia de acoso sexual o por razón de sexo mediante cursos y/o jornadas de sensibilización. Y formar en esta materia de forma especial a la Comisión de Igualdad y a la Comisión de Información y Valoración de las denuncias.

5.4. FASES DEL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

Toda persona trabajadora de la empresa que considere estar siendo objeto de acoso sexual o acoso por razón de sexo, o bien cualquier persona o personas que adviertan una conducta de acoso sexual o acoso por razón de sexo, lo pondrán en conocimiento de la Comisión de Información y/o Asesoramiento, haciendo llegar su denuncia mediante un correo electrónico a la dirección: **acoso@nombredelaempresa.es**, creado exclusivamente a tal efecto.

Las denuncias no pueden ser anónimas y serán secretas, garantizando la confidencialidad de las partes afectadas.

Para cumplir con el principio de confidencialidad no se presentará la denuncia por registro y todas las personas implicadas en la investigación firmarán el modelo de confidencialidad que se adjunta como anexo reforzado de confidencialidad y reserva de la información. Asimismo, a las partes implicadas se les dará información de las actuaciones llevadas a cabo y de la resolución adoptada, pero no se remitirán copias completas de los documentos. En la medida de lo posible para el archivo y custodia, siempre que sea posible, se puede anonimizar y ocultar los datos y se utilizarán códigos alfanuméricos para identificar los expedientes.

Las personas trabajadoras de esta empresa deben saber que, salvo dolo o mala fe, no serán sancionadas por activar el protocolo y que será especialmente vigilante para evitar cualquier tipo de acoso o deterioro ambiental. Si esto sucediera, cualquier persona podría interponer una reclamación y ésta tendrá presunción de veracidad.

La Comisión de Información y/o Asesoramiento es la encargada de gestionar y tramitar cualquier denuncia o reclamación que, conforme a este protocolo, pueda interponerse por las personas que prestan servicios en esta organización.

Nada más recibir un mensaje de denuncia en la dirección señalada, las personas pertenecientes al Equipo de Información y/o Asesoramiento de las denuncias de acoso sexual y/o por razón de sexo firmarán el documento de compromiso de confidencialidad (nº 1). Las personas que intervienen en el procedimiento tienen la obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, ni en el proceso de investigación.

La denuncia recibida dará paso al inicio de la investigación. El Equipo de Información y/o Valoración deberá valorar en el plazo de tres días la fuente, la naturaleza y la seriedad de dicha denuncia y, si encuentra indicios suficientes, seguirá adelante con el proceso de investigación.

La recopilación de información se desarrollará con la máxima rapidez, confidencialidad y sigilo; para ello se identificarán los expedientes y trámites con un código y nunca por el nombre de personas o datos que permitan la identificación, utilizando un cifrado si el documento contiene datos sensibles.

Según la gravedad de los hechos, si el Equipo de Información y/o Valoración lo ve adecuado, podrá solicitar a la Dirección de Recursos Humanos la adopción de medidas cautelares. Estas medidas, en ningún caso, podrán suponer un perjuicio o menoscabo en las condiciones de trabajo ni salariales para la víctima. La adopción de estas medidas se hará de una manera personalizada y coordinada con todos los agentes que intervienen en este Protocolo.

La implementación de estas medidas tendrá que ser aceptada por la persona acosada. Se situará a la persona acosada en el centro de atención para garantizar una atención integral de asistencia, protección, recuperación y reparación adecuada y evitar la victimización secundaria o revictimización.

Si hubiera alguna difusión ilegítima de contenidos sensibles, las personas interesadas podrán hacer uso del canal prioritario para denunciarlo. En los casos en que la medida cautelar sea el separar a la víctima de la persona agresora mediante un cambio de centro de trabajo, será la víctima la que decida si el traslado lo realiza ella o la persona agresora, y el Departamento facilitará en todo momento que el traslado de una u otra persona se realice lo más rápido posible.

Este equipo deberá:

1. Informar a las personas (denunciante y denunciado) de la existencia de una denuncia de acoso sexual o/y por razón de sexo, así como del procedimiento a seguir en estas situaciones.
2. Durante la tramitación del procedimiento, las personas implicadas podrán efectuar cuantas alegaciones entiendan pertinentes y aportar documentos u otros elementos de juicio, que serán tenidos en cuenta por el Equipo de Información y/o Valoración.
3. Llevar a cabo la investigación. El proceso de instrucción finalizará en un plazo de resolución de veinte días naturales máximo, salvo que la investigación de los hechos obligue a alargar dicho plazo por un tiempo imprescindible, en cuyo caso deberá ser decisión aprobada por unanimidad del Equipo de Información y/o Valoración.

Este plazo se inicia desde la solicitud de intervención y finaliza con la elaboración de un informe de conclusiones. En este plazo, el Equipo de Información y/o Valoración se encargará de realizar la investigación del supuesto acoso a través de la información que pueda recabar de las personas implicadas, así como de cuantas otras a las cuales se requiera su testimonio y aporte de indicios y pruebas.

Durante la instrucción se dará trámite de audiencia a todas las personas afectadas y testigos, practicándose cuantas diligencias se estimen necesarias. La intervención de los testigos tendrá un carácter estrictamente confidencial. Dicho trámite de audiencia incluirá, como mínimo, una entrevista privada con el presunto acosador en la que pueda defenderse de las acusaciones que contra él se hayan vertido.

Una vez iniciada la investigación, la víctima solo declarará una vez, salvo que resultase imprescindible para la resolución del caso, garantizando su confidencialidad y la agilidad en el trámite. Durante todo el proceso, la víctima podrá ser asistida por la representación sindical. En todo momento se respetará la decisión que sobre la situación decida la persona acosada.

4. Redactar el Informe de conclusiones. Al final del proceso, el Equipo de Información y/o Valoración de las denuncias de acoso sexual y por razón de sexo redactará un informe de conclusiones, que incluirá alegaciones particulares en el caso de no haber decisión unánime.

En dicho informe se adoptará la resolución del proceso, que deberá ser motivada, y en ella se informará de los hechos como “constitutivos de acoso” o “no constitutivos de acoso”.

Dicha resolución se remitirá a la Dirección de la empresa para proceder de conformidad. Cuando se constate la existencia de acoso, la Dirección adoptará cuantas medidas correctoras estime oportunas, incluyéndose en su caso la movilidad funcional, así como la imposición de sanciones disciplinarias. Para cuyo expediente se tendrá en cuenta toda la información aportada por el Equipo de Valoración.

Si hay evidencias suficientemente probadas de la existencia de una situación de acoso, el Equipo de Valoración elaborará el informe sobre el supuesto de acoso investigado, en el que se debe hacer constar la causa de la denuncia y los hechos constatados, las conclusiones alcanzadas tras el proceso de investigación y las propuestas para la solución del problema, incluyendo las medidas correctoras que se deriven en su caso de tipo organizativo, como cambio de lugar o de centro de trabajo, y, si corresponde, las circunstancias agravantes, si las hubiera.

Si el Equipo de Valoración considera que los hechos pudieran ser constitutivos de delito, dará traslado a la Dirección de la Empresa y ésta, una vez valorado, dará traslado al Ministerio Fiscal.

El Equipo de Información y/o Valoración, en función de la investigación realizada y las características de las faltas cometidas, propondrá la sanción o sanciones correspondientes en función del principio de proporcionalidad y la gravedad que se estipule, ajustándose a la normativa vigente y a lo regulado en el convenio colectivo.

5.5.- LA RESOLUCIÓN DEL EXPEDIENTE DE ACOSO

La dirección de la empresa, una vez recibidas las conclusiones del Equipo de Información y Valoración, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de tres 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.

En función del proceso de instrucción del Equipo de Información y Valoración, la dirección de la empresa procederá a:

- a. Archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.
- b. Adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la comisión que ha instruido la investigación.

Todas las conductas de acoso serán siempre calificadas como falta laboral, considerándose falta laboral muy grave. La tipificación de faltas se ajustará a la normativa vigente y a lo regulado en el Convenio Colectivo.

En el supuesto de resolución del expediente con sanción, que no conlleve el traslado forzoso o el despido, la sanción incluirá las medidas oportunas para que el acosador o acosadora y la víctima no convivan en el mismo ambiente laboral, habiendo tenido la víctima la opción de permanecer en su puesto de trabajo o la posibilidad de solicitar un traslado, el cual será resuelto, de manera excepcional, fuera de las normas que en cada momento estén vigentes sobre traslados, no pudiendo suponer una mejora o detrimento en sus condiciones laborales.

La Dirección de Recursos Humanos de la empresa pondrá en conocimiento de las personas implicadas la decisión final en un plazo de 3 días hábiles a la entrega del Informe del Equipo de Información y/o Valoración. La utilización de este procedimiento no impedirá en absoluto a la víctima la utilización paralela o posterior de las vías administrativas y/o judiciales.

El Equipo de Información y/o Valoración supervisará la imposición y cumplimiento efectivo de las sanciones motivadas por supuestos de acoso sexual y de acoso por razón de sexo. Se dará información estadística de los casos y su resolución anualmente a la Comisión de Igualdad.

Las denuncias realizadas que se demuestren intencionadamente falsas podrán ser constitutivas de actuación disciplinaria, sin perjuicio de las restantes acciones que en derecho pudieran corresponder.

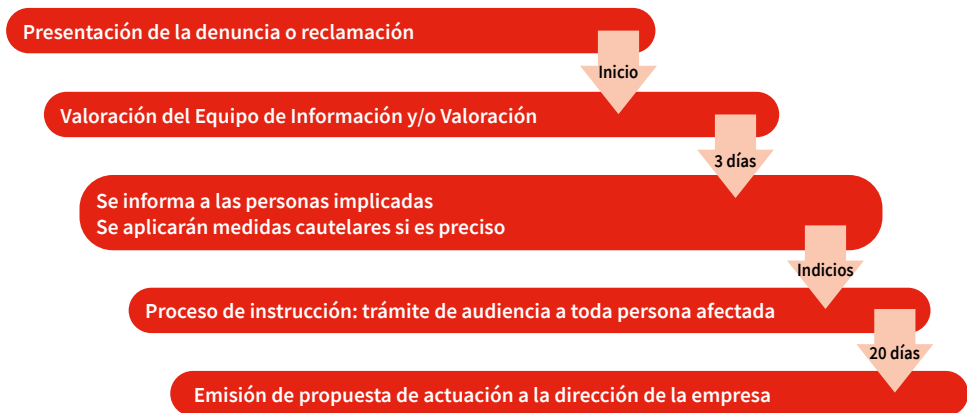
La dirección de la empresa adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar reiteraciones en el comportamiento o conducta de la persona agresora, reforzará las acciones formativas y de sensibilización, y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes:

- Evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa, con inclusión de la violencia sexual como un riesgo laboral más.
- Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Apoyo psicológico y social a la víctima.
- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.
- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente a las violencias sexuales, acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, dirigida a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.
- Información y formación a las trabajadoras de los riesgos de sufrir violencia sexual en sus puestos de trabajo.

5.6.- SEGUIMIENTO

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la Comisión Instructora vendrá obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas. Del resultado de este seguimiento se levantará la oportuna acta que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas.

5.7.- RESUMEN DEL PROCESO



5.8. DIVULGACIÓN Y DISTRIBUCIÓN DEL PROTOCOLO

El objetivo principal es prevenir los casos de acoso sexual y por razón de sexo. Por ello, resulta fundamental la divulgación de este protocolo como medida preventiva. La Dirección, en colaboración con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, informará a toda la plantilla utilizando todos los mecanismos posibles.

Además, las partes firmantes se comprometen a preparar una guía sobre el presente protocolo y sobre el funcionamiento del procedimiento que se inicia con la denuncia de acoso.

MODELOS DE ANEXOS

ANEXO 1

MODELO DE COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD DE LAS PERSONAS QUE INTERVIENEN EN EL PROCESO DE TRAMITACIÓN Y RESOLUCIÓN DE LAS DENUNCIAS

D. /D^a. _____, habiendo sido designado por la Comisión de Igualdad de la Empresa 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 comprometo 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 la empresa de la responsabilidad disciplinaria en que podría incurrir por el incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas

En _____ a ____ de _____ de _____

Firmado

ANEXO 2

MODELO DE DENUNCIA POR ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

SOLICITANTE (marcar)

| | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Persona afectada | <input type="checkbox"/> Recursos Humanos |
| <input type="checkbox"/> Representantes de los Trabajadores | <input type="checkbox"/> Otros |

TIPO DE ACOSO (marcar)

| | | | |
|---------------------------------|--|----------------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> Sexual | <input type="checkbox"/> Por razón de sexo | <input type="checkbox"/> Laboral | <input type="checkbox"/> Sin especificar |
|---------------------------------|--|----------------------------------|--|

DATOS PERSONALES DE LA PERSONA AFECTADA POR EL ACOSO

Nombre y apellidos:

| | |
|-----------------------|--------------------------------------|
| DNI/NIE | Sexo: H/M |
| Teléfono de contacto: | Correo electrónico: |
| Tipo de contrato: | Domicilio a efectos de notificación: |

DATOS PERSONALES DE LA PERSONA DENUNCIADA

Nombre y apellidos:

| | |
|----------------------------|---------------------|
| Grupo/ categoría o puesto: | Sexo: H/M |
| Nombre de la empresa | Correo electrónico: |

POSIBLES TESTIGOS

Nombre y apellidos:

| | |
|----------------------------|---------------------|
| Grupo/ categoría o puesto: | Sexo: H/M |
| Nombre de la empresa | Correo electrónico: |

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

(Detallar personas implicadas, tipos de conductas, fechas y lugares en que se produjeron las conductas)

SOLICITUD

Solicito el inicio de apertura del Protocolo de Prevención del Acoso sexual y/o por razón de sexo

LOCALIDAD Y FECHA

FIRMA DE LA PERSONA SOLICITANTE

ANEXO 3

MODELO DE ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DE INFORMACIÓN Y/O ASESORAMIENTO DEL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

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

Personas:

Por la empresa/asociación empresarial:

D. /D. ^a [NOMBRE_REPRESENTANTE].

D. /D. ^a [NOMBRE_REPRESENTANTE].

Por la representación de las personas trabajadoras:

D. /D. ^a [NOMBRE_REPRESENTANTE].

D. /D. ^a [NOMBRE_REPRESENTANTE].

Por otras (indicar origen)

D. /D. ^a [NOMBRE_REPRESENTANTE].

D. /D. ^a [NOMBRE_REPRESENTANTE].

1. En [LUGAR], a [FECHA], siendo las [HORA] hs, reunidos por una parte la representación de la empresa [NOMBRE_EMPRESA] y de otra los representantes de los trabajadores/as, se constituye la presente comisión, de conformidad con el protocolo de actuación y prevención del acoso sexual o acoso por razón de sexo en [NOMBRE_EMPRESA], dentro del plazo previsto.
2. Los objetivos de esta Comisión serán, investigar 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. También será tramitado el procedimiento formal previsto en este protocolo, recabando toda la información complementaria necesaria, para determinar si se aprecian o no indicios suficientes de acoso sexual o de acoso por razón de sexo y emitiendo un informe de valoración con las conclusiones y medidas propuestas.

3. El motivo de la constitución es tramitar la denuncia presentada en el pasado [FECHA], mediante [INDICAR CANAL DE DENUNCIA].

4. Se acuerda el siguiente calendario de negociaciones: [ESPECIFICAR].

5. Las deliberaciones tendrán lugar en la sede social de la empresa sita en [DOMICILIO_SOCIAL].

6. Como prueba de la conformidad con lo establecido en la presente acta, ambas partes la suscriben en el lugar y fecha señalados al comienzo de la misma.

[FIRMAS]

ANEXO 4

MODELO SOBRE LA INFORMACIÓN DE PROTECCIÓN DE DATOS

RESPONSABLE DEL TRATAMIENTO DE SUS DATOS

– Responsable: NOMBRE DE LA EMPRESA

– Domicilio Social:

FINES DEL TRATAMIENTO DE DATOS

Sus datos serán tratados para la gestión del PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSOL, SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO de la empresa _____
_____.

LEGITIMACIÓN EN LA QUE SE BASA LA LICITUD DEL TRATAMIENTO

Art. 6.1c) el tratamiento es necesario para el cumplimiento de una obligación legal aplicable al responsable del tratamiento.

EJERCICIO DE SUS DERECHOS

Puede ejercitar, si lo desea, los derechos de acceso, rectificación y supresión de datos, así como solicitar que se limite el tratamiento de sus datos personales, oponerse al mismo, solicitar en su caso la portabilidad de sus datos, así como a no ser objeto de una decisión individual basada únicamente en el tratamiento automatizado incluida la elaboración de perfiles. Según el RGPD (UE) y la Ley Orgánica 3/2018, puede ejercitar sus derechos por Registro Electrónico o Registro Presencial, en ambos casos haciendo constar la referencia “Ejercicio de derechos de Protección de Datos”.

TIEMPO DE CONSERVACIÓN DE SUS DATOS PERSONALES

Periodo indeterminado. Los datos se mantendrán durante el tiempo que es necesario para cumplir con la finalidad para la que se recabaron y para determinar las posibles responsabilidades que se pudieran derivar de dicha finalidad y del tratamiento de los datos.

DESTINATARIOS DE SUS DATOS

Dirección / Gerencia de la empresa, representantes de los trabajadores de la empresa (si hubiera) y Ministerio Fiscal (si hubiera indicios de delito).

DERECHO A RETIRAR EL CONSENTIMIENTO PRESTADO PARA EL TRATAMIENTO EN CUALQUIER MOMENTO

Tiene derecho a retirar el consentimiento en cualquier momento, sin que ello afecte a la licitud del tratamiento basado en el consentimiento previo a su retirada, cuando el tratamiento esté basado en el consentimiento o consentimiento explícito para datos especiales.

DERECHO A PRESENTAR UNA RECLAMACIÓN ANTE LA AUTORIDAD DE CONTROL

Tiene derecho a presentar una reclamación a la Agencia Española de Protección de Datos <http://www.aepd.es> si no está conforme con el tratamiento que se hace de sus datos personales.

CATEGORÍA DE DATOS OBJETO DE TRATAMIENTO

Datos de carácter identificativo características personales, circunstancias sociales, datos académicos y profesionales, detalles del empleo, datos especialmente protegidos.

FUENTE DE LA QUE PROCEDAN LOS DATOS

Interesados y terceros.

INFORMACIÓN ADICIONAL

Puede consultar la información adicional y detallada de la información y de la normativa aplicable en materia de protección de datos en la web de la Agencia Española de Protección de Datos⁸.

⁸ <http://www.aepd.es>