



Nº DOC.	
AUTOR	
APROBADO	
FECHA	28/06/2022
REVISIÓN:	REV1

**PROTOCOLO DE TRATAMIENTO Y PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL
Y POR RAZÓN DE SEXO EN LA MANCOMUNIDAD DE MONTEJURRA Y SUS
ENTIDADES INSTRUMENTALES: SERVICIOS DE MONTEJURRA, S.A. (SMSA) y
SERVICIOS TÉCNICOS MANCOMUNADOS, S.L. (SERTECMA)**

CUADRO DE CONTROL			
Preparado por:	Revisado por:	Aprobado por:	Con copia a:
Fdo.	Fdo.	Fdo.	Fdo.
Control de revisiones: REV1: <ul style="list-style-type: none"> Cambio del ANEXO I, hemos introducido una casilla para rellenar con los datos de la persona denunciada en el modelo de denuncia formal por acoso laboral, sexual o por razón de sexo. 			

Contenido

1	DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.....	3
2	MARCO NORMATIVO	4
3	OBJETIVO	4
4	ÁMBITO DE APLICACIÓN	5
5	DEFINICION DE ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZON DE SEXO	5
5.1	Acoso Laboral	5
5.1.1	Violencia Laboral	5
5.1.2	Acoso Laboral Psicológico o Mobbing.....	5
5.2	Acoso Sexual.....	6
5.3	Acoso por Razón de Sexo o Género	7
6	SUJETOS DEL ACOSO	7
7	MEDIDAS PREVENTIVAS	8
8	CANAL DE DENUNCIAS	8
8.1	Correo Electrónico.....	8
8.2	Buzón de denuncias	8
8.3	Comunicación a su superior jerárquico.....	9
9	COMISIÓN DE ACOSO	9
9.1	Órgano de Instrucción y Control	9
9.2	Órgano decisor/de respuesta.....	10
10	PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN	10
10.1	Presentación de quejas o denuncias (canal de denuncias).....	11
10.2	Reunión de la comisión instructora del protocolo de acoso.....	11
10.3	Fase preliminar (potestativa)	11
10.4	Expediente informativo.....	12
10.5	Resolución del expediente de acoso.....	13
10.6	Evaluación y Seguimiento	13
11	INTERPRETACIÓN	13
12	AGILIDAD, CONFIDENCIALIDAD Y PROTECCIÓN DE LOS AFECTADOS	14
13	ANEXO I: Modelo de denuncia formal por acoso laboral, sexual o por razón de sexo.....	15

1 DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

A través de este Protocolo tanto la Dirección de MANCOMUNIDAD DE MONTEJURRA, SMSA y SERTECMA como la Representación de las personas trabajadoras declaran formalmente su rechazo a todo tipo de conductas constitutivas de acoso laboral, sexual y de acoso por razón de sexo, en todas sus formas y modalidades, sin atender a quién sea la víctima o la persona que lleva a cabo tales conductas, ni cual sea su situación en la entidad.

MANCOMUNIDAD DE MONTEJURRA, SMSA y SERTECMA se comprometen a crear, mantener y proteger, con todas las medidas a su alcance, un entorno laboral donde se respete el sexo, la raza, religión, opinión, dignidad, libertad sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, del conjunto de sus trabajadores. El acoso en el trabajo es una conducta inaceptable en esta empresa.

Todos los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a un ambiente de trabajo adecuado, por lo que no se admitirá ningún tipo de actuación, conducta, comentario o contacto físico ofensivo o degradante que pueda ocasionar en el receptor un sentimiento de amenaza, humillación o intimidación.

Para ello, desde la empresa se promoverán campañas a través de charlas, folletos, jornadas y cualquier otro medio que se estime oportuno con objeto de sensibilizar a la plantilla en la definición y formas de manifestación de los diferentes tipos de acoso.

Asimismo, se procurará impulsar la formación en materia de igualdad, de acoso laboral, sexual y de acoso por razón de sexo dirigida a la dirección, mandos intermedios y a toda la plantilla, sobre todo a las personas con responsabilidades concretas en este ámbito o que vayan a asistir a las presuntas víctimas. El Departamento de Recursos Humanos adoptará las medidas necesarias para asegurar el mayor conocimiento y formación del presente Protocolo por los empleados.

Todos los trabajadores y trabajadoras que sufran una situación de este tipo tendrán garantizada la ayuda por parte de la empresa, que adoptará las medidas oportunas para solucionar la situación y evitar que ésta vuelva a repetirse.

El acoso probado será tratado como una falta grave de disciplina sin perjuicio de las acciones civiles, penales o laborales que, en su caso, pudieran ejercitarse tomando en consideración las normas constitucionales, laborales y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Aquellas personas que presenten una reclamación por acoso laboral, sexual o por razón de sexo, tienen derecho a que se aplique el correspondiente procedimiento observando un riguroso respeto a la intimidad, confidencialidad, objetividad y neutralidad.

Se prohíben expresamente represalias contra las personas que participen en las actuaciones siguientes:

- Denunciar o atestiguar, ayudar o participar en una investigación sobre acoso en el trabajo.
- Oponerse a cualquier conducta que constituya acoso en el trabajo contra sí mismo o a terceros.
- Realizar una alegación o denuncia de buena fe, aun cuando después de la investigación no se ha podido constatar.

Las denuncias o alegaciones realizadas que se demuestren como intencionadamente no honestas o dolosas, podrían ser constitutivas de actuación disciplinaria, sin perjuicio de las restantes acciones que en derecho pudieran corresponder.

Recae en todo el personal de MANCOMUNIDAD DE MONTEJURRA, SMSA y SERTECMA la responsabilidad de cumplir con los principios e intenciones recogidos en el presente documento.

Finalmente, se adopta el compromiso respetar los principios de profesionalidad, objetividad, imparcialidad, celeridad, respeto a la persona y tratamiento reservado de las denuncias, con el consiguiente deber de sigilo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa sobre régimen disciplinario.

Por todo ello se le ruega que, si considera que puede ser víctima de una situación de acoso en el entorno laboral, tramite su reclamación para que la empresa pueda adoptar las medidas pertinentes.

2 MARCO NORMATIVO

- Artículo 14 de la CE y Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH)
- Real Decreto Legislativo 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: artículo 8.13 y 46 bis.
- Acuerdo 6 de abril de 2011 Acoso Laboral para la Administración General del Estado
- Acuerdo 27 de julio de 2011 sobre Protocolo actuación para el Acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y Organismos Públicos vinculados a ella.

3 OBJETIVO

El presente Protocolo tiene por objeto establecer un procedimiento de actuación ante cualquier tipo de Acoso Laboral, Acoso Sexual o Acoso por Razón de Sexo, para que, en el caso de que algún empleado de la Empresa detecte o considere que es objeto de alguna manifestación de violencia laboral, pueda hacer uso del mismo, llevándose a cabo las actuaciones necesarias que esclarezcan la existencia o no de un caso de Acoso, con el fin de que, en caso necesario, se adopten las medidas pertinentes, garantizándose el derecho a un ambiente de trabajo sano y seguro para la plantilla. Para prevenir y combatir dichas conductas el presente protocolo se inspira en la declaración de principios del apartado 1.

Los objetivos del presente protocolo son los siguientes:

- Definir las pautas que nos permitan identificar y valorar una situación de posible Acoso Laboral, Acoso Sexual, o Acoso por Razón de Sexo, con el fin de prevenir y evitar que se produzcan.
- En caso de tener conocimiento o haber sufrido un posible caso de Acoso Laboral, Acoso Sexual o Acoso por Razón de Sexo, contar con un procedimiento formal para evaluarlo y corregirlo.

- Informar, formar y sensibilizar a los trabajadores/as de las situaciones de Acoso Laboral, Acoso Sexual o Acoso por Razón de Sexo.

4 ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente procedimiento es de aplicación para todos los trabajadores/as que prestan sus servicios en MANCOMUNIDAD DE MONTEJURRA, SMSA o SERTECMA independientemente del tipo de relación laboral.

5 DEFINICION DE ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZON DE SEXO

5.1 Acoso Laboral

Se distinguen dos tipos de Acoso Laboral:

5.1.1 Violencia Laboral

Se entiende por Violencia Laboral cualquier acción, incidente o comportamiento que se produzca en el entorno de trabajo, que cause o que pueda causar daño físico o psicológico constituyendo un riesgo psicosocial.

5.1.2 Acoso Laboral Psicológico o Mobbing

Se entiende por acoso laboral psicológico o mobbing el proceso compuesto por conductas abusivas, de hostigamiento verbal o modal o maltrato psicológico, ya sea con palabras, gestos o de otros modo, sistemáticas y deliberadas, ejercidas por persona o grupo en el ámbito de las relaciones laborales, con el fin de perjudicar al trabajador, que le exponen a un riesgo para su salud o integridad física y/o psíquica, y que atentan contra su dignidad, provocando que la persona afectada abandone su puesto de trabajo.

El acoso psicológico laboral o mobbing puede ser:

- Descendente: el agente del acoso es una persona con un cargo superior al de la víctima.
- Horizontal: el agente del acoso es una persona del mismo nivel jerárquico que la víctima.
- Ascendente: el agente del acoso es una persona que ocupa un puesto de inferior nivel jerárquico al de la víctima.

Los mecanismos de presión mediante los cuales se manifiesta el mobbing son variados y entre ellos se encuentran:

- Medidas de aislamiento social: impedir las relaciones personales con otros compañeros de trabajo, con los clientes, no dirigirles la palabra, etc.
- Apartar al trabajador de sus funciones de mayor responsabilidad, encomendándole trabajos de inferior categoría, ordenándole tareas innecesarias, etc.

- Abuso de poder: fijación de objetivos inalcanzables o asignación de tareas imposibles, control desmedido del rendimiento y denegación injustificada del acceso a períodos de licencia y actividades de formación.
- Medidas de ataque a la víctima: criticar y minusvalorar su trabajo ante otros compañeros, difundir rumores infundados sobre el trabajador atribuyéndoles errores que no ha cometido, etc.
- Agresiones verbales: imitar al trabajador, burlarse de él, proferir insultos o críticas constantes de su vida personal o comentarios ofensivos a fin de ridiculizarlo en público.

5.2 Acoso Sexual

Se entiende por Acoso Sexual cualquier comportamiento de **naturaleza sexual**, ya sea verbal, no verbal o físico, con el propósito o efecto de atentar contra la dignidad de una persona, y en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente expresadas y recíprocas en la medida en que no son deseadas por la persona que es objeto de ellas, por tanto, no será obstáculo para que se dé tal consideración el hecho de que el emisor de tales conductas valore sus comportamientos como no ofensivos o molestos.

Puede ser dos tipos:

- **Chantaje sexual:** cuando la negativa o la sumisión de una persona a esta conducta se utiliza, implícita o explícitamente, como fundamento de una decisión que repercute sobre el acceso de esta persona a la formación profesional, al trabajo, a la continuidad del trabajo, la promoción profesional, el salario, etc.
- **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 o ambiente de trabajo intimidatorio, hostil, ofensivo o humillante. A modo de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser:
 - Observaciones sugerentes, bromas, comentarios sobre la apariencia o condición sexual.
 - Uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de internet de contenido sexual explícito.
 - Llamadas telefónicas, cartas, mensajes de correo electrónico, sms o similares 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 lúdicas, pese a que la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.
 - Invitaciones impúdicas o comprometedoras y/o petición de favores sexuales, cuando se asocian a las mismas, de manera directa, indirecta o por medio de insinuaciones, una mejora de las condiciones de trabajo, la estabilidad en el empleo o la afectación de la carrera profesional.

- Toda agresión sexual, así como cualquier otro comportamiento que tenga como causa u objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o humillación del trabajador/a por razón de su condición sexual.

5.3 Acoso por Razón de Sexo o Género

Se entiende por Acoso por Razón de Sexo (o Género) cualquier comportamiento no deseado ya sea verbal, no verbal o físico hacia una persona **a causa de su género (o sexo)**, con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad, y en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

El acoso por razón de sexo (o género) pueden ser:

- Uso de conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer u hombre.
- Bromas y comentarios sobre las personas que sumen tareas que tradicionalmente han sido desarrolladas por personas del otro sexo.
- Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo.
- Utilización de humor sexista.
- Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de las mujeres.
- Realizar las conductas anteriores con personas lesbianas, gays, transexuales o bisexuales.
- Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su sexo o de su inclinación sexual.
- Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona.
- Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad.
- Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones restrictivas o limitativas sobre el acceso de la persona al empleo o a su continuidad en el mismo, a la formación profesional, las retribuciones o cualquier otra materia relacionada con las condiciones de trabajo.

6 SUJETOS DEL ACOSO

- **Sujetos activos:** pueden resultar sujetos activos de acoso el personal directivo; compañeros y compañeras (del mismo o distinto nivel o categoría profesional); clientes o abonados, personas colaboradoras o proveedoras y cualquier otra persona relacionada con la víctima por causa del trabajo.
- **Sujetos pasivos:** pueden serlo cualquier trabajador o trabajadora de MANCOMUNIDAD DE MONTEJURRA, SMSA o SERTECMA, sin excepciones; así como el personal que preste sus servicios en periodo de formación o prácticas o a través de otras empresas.

Ambos tipos de acoso pueden afectar tanto a mujeres como a hombres y se puede producir entre personas del mismo sexo.

7 MEDIDAS PREVENTIVAS

MANCOMUNIDAD DE MONTEJURRA, SMSA y SERTECMA, S.L. llevarán a cabo una política de prevención dirigida a concienciar a toda la plantilla de que las situaciones de acoso laboral, sexual y por razón de sexo son intolerables para la empresa.

La Dirección de la Entidad junto con los representantes de las personas trabajadoras se comprometen a fomentar un entorno laboral en el que prime un clima de respeto y de igualdad entre mujeres y hombres.

La MANCOMUNIDAD DE MONTEJURRA, SMSA y SERTECMA, a través del departamento gestor de sus RRHH, formará a la plantilla en este procedimiento y pondrá copias de este procedimiento a disposición de la misma.

También, creará un **Canal de Denuncias** y una comisión en cargada del tratamiento de las denuncias de Acoso Laboral, Acoso Sexual y Acoso por razón de sexo, llamada **“Comisión de Acoso”**.

8 CANAL DE DENUNCIAS

Con el objeto de facilitar y canalizar correctamente las denuncias y/o la comunicación de un posible caso de Acoso Laboral, Sexual o por razón de género se crea un Canal de Denuncias. El canal se encuentra integrado en los procedimientos de las entidades y es accesible a todos los empleados y empleadas. Además, se encuentran bajo el amparo de la Ley de Protección de Datos Personales, aplicando medidas de seguridad de nivel alto tanto a la denuncia como a la instrucción posterior de la misma.

Con el fin de que el Canal de Denuncias sea accesible a todos los trabajadores este cuenta con 3 vías diferentes de comunicación:

8.1 Correo Electrónico

Cualquier miembro de MANCOMUNIDAD DE MONTEJURRA, SMSA y SERTECMA o que tenga relación con las mismas, podrá rellenar y enviar el modelo de denuncia puesto a su disposición en el Anexo I a la siguiente dirección de correo:

denuncias@montejurra.com

Dicho correo será recibido por el **Órgano Instrucción y Control de la Comisión de Acoso** que procederá con su clasificación y posterior instrucción.

8.2 Buzón de denuncias

Cualquier miembro de MANCOMUNIDAD DE MONTEJURRA, SMSA y SERTECMA, podrá rellenar el modelo de denuncia puesto a su disposición en el Anexo I e introducirla en el Buzón de Denuncias situado en todos los centros de trabajo.

Dichos buzones serán abiertos por miembros del **órgano de recepción de Denuncias** y en el caso de que exista alguna, se pasará a su posterior clasificación.

8.3 Comunicación a su superior jerárquico

Cualquier trabajador de MANCOMUNIDAD DE MONTEJURRA, SMSA y SERTECMA podrá entregar a su superior jerárquico la denuncia puesta a su disposición en el Anexo I. Inmediatamente el superior jerárquico la entregará al Órgano de Instrucción y Control de la Comisión de Acoso que pasará a su clasificación y posterior instrucción.

9 COMISIÓN DE ACOSO

La Comisión de Acoso es el comité encargado de controlar y gestionar el Canal de Denuncias y de dar tratamiento a todos los casos/denuncias de posible Acoso Laboral, Sexual o por Razón de Sexo (Género). Dentro de estas labores se incluyen:

- Recepción y clasificación de las denuncias de posibles casos de Acoso Laboral, Sexual o por Razón de Sexo.
- Instrucción de las denuncias recibidas.
- Redacción informe al órgano de decisión
- Toma decisión denuncias
- Organización y funcionamiento de los órganos de la Comisión.

También promoverá acciones de sensibilización y difusión para prevenir el acoso laboral, sexual y por razón de género.

Debido a la importancia de esta cuestión y con el objeto de trabajar de una eficiente y eficaz, la estructura organizativa para el tratamiento de una denuncia por Acoso es la misma que para el tratamiento de una denuncia por Responsabilidad Penal. De este modo, la Comisión de Acoso estará formada por dos órganos:

- **Órgano de Instrucción y Control**
- **Órgano de Decisión/Respuesta**

9.1 Órgano de Instrucción y Control

La función de este órgano es la recepción de las denuncias y/o comunicaciones de posibles casos de Acoso Laboral, Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo, su registro, clasificación, instrucción, y elaboración del informe de conclusiones para el Órgano de Decisión.

Este órgano está compuesto por el Subdirector, Víctor Pinillos Hernández, la Directora Jurídica, Amaya Janices López y por la Directora de Personal, Leticia Iribarnegaray Saénz de la Fuente.

El Órgano de Instrucción actuará bajo el principio de consenso y las conclusiones del informe para el órgano decisión se extraerán de forma consensuada o por mayoría.

Cualquier miembro de esta Comisión, involucrado en un proceso de acoso laboral o afectado por relación de parentesco y/o afectiva con la víctima o la persona denunciada, quedará automáticamente invalidada para formar parte de dicho proceso y deberá ser sustituida por otra, emitiéndose un informe con las causas de la sustitución que formará parte del expediente.

Además, este órgano debe garantizar que:

- Se tiene un registro de comunicaciones o denuncias realizadas, con la localización del resto de documentación de cada procedimiento y de las respuestas dadas.
- Se puede consultar si alguna de las personas o hechos que aparezcan en las comunicaciones nuevas pertenece a un procedimiento abierto en la actualidad.
- Se puede demostrar a un tribunal o tercero debidamente autorizado el grado de eficacia del modelo de prevención.

9.2 Órgano decisor/de respuesta

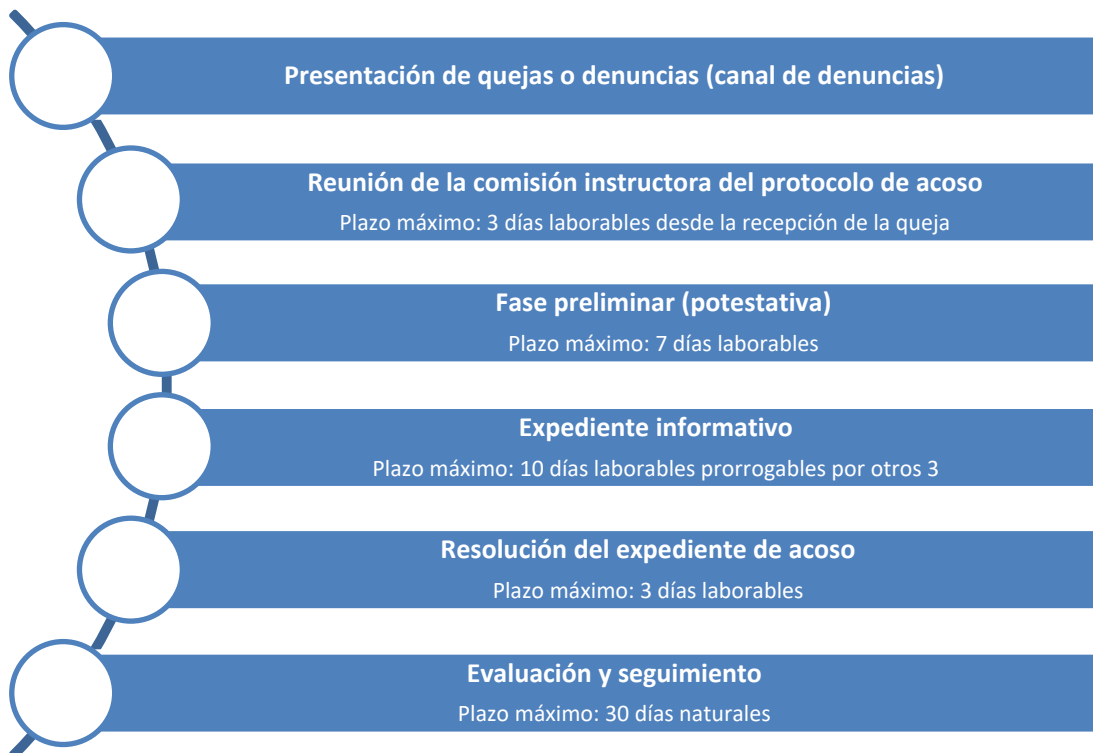
Este órgano está formado por el Director General: Nicolás Ulívarri Iparraguirre

Su función es estudiar las medidas propuestas por el Órgano de Instrucción y Control decidiendo aquellas a aplicar, asegurando la ejecución de las mismas. Dichas decisiones se tomarán en base a la información recibida del órgano de instrucción a través de su informe de conclusiones y de consultas.

Para la toma de las decisiones podrá contar con el apoyo de cualquier órgano de la entidad o asesor externo.

Cuando se hayan producido daños a la salud derivados de las situaciones o conductas objeto de estudio, la empresa procederá a cumplimentar el parte de accidente correspondiente y notificarlo a la Mutua.

10 PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN



10.1 Presentación de quejas o denuncias (canal de denuncias)

La persona afectada o cualquier trabajador/a que tenga conocimiento de una posible conducta de Acoso Laboral, Sexual o por razón de Sexo podrá iniciar el procedimiento de acoso comunicando la posible conducta de acoso por cualquiera de las 3 vías del Canal de Denuncia.

El inicio del procedimiento se consuma con el Registro de la denuncia por parte del Órgano Instructor.

10.2 Reunión de la comisión instructora del protocolo de acoso

El órgano de Instrucción y Control se reunirá y analizará la información recibida y su alcance dentro de la organización. Es posible que sea necesaria la recusación o abstención de alguno de los miembros que conforman el órgano, por verse afectados de forma directa por la información recibida, ésta se producirá en este primer momento.

En el plazo de 3 días de haberse registrado la denuncia del posible acoso el órgano de Instrucción y Control mantendrá una primera reunión con el denunciante a fin de recabar más información sobre el caso.

En el plazo de 1 semana el órgano de Instrucción podrá tomar las siguientes decisiones:

- **Inadmisión de la denuncia:** cuando resulte evidente que lo planteado no pertenece al ámbito de este Protocolo.
- **Intervención voluntaria y cierre del proceso:** cuando se trate de una conducta o comportamiento inadecuado no constitutivo de acoso para evitar que pueda derivar en una situación de acoso.
- **Admisión y apertura de Expediente:** inicio del proceso de instrucción. Se abrirán el expediente en el que se recogerá toda la documentación que se genere durante el proceso y elaborará un acta de las reuniones mantenidas.

10.3 Fase preliminar (potestativa)

Mientras se instruye el caso, la Comisión de Instrucción y Control podría solicitar como medida cautelar la inmediata separación de la persona denunciante y del presunto acosador en el caso de ver indicios suficientes de existencia de acoso.

La investigación de los hechos se realizará con total respeto al principio de presunción de inocencia y demás principios recogidos en el presente protocolo, como el principio de confidencialidad, LOPD, Nivel alto de seguridad, etc.

Con el fin de esclarecer los hechos objeto de denuncia, se analizarán cuantas pruebas de carácter documental y testifical se aporten por las partes. Se podrán recoger evidencias digitales, tomar muestras de emisiones, incautar o precintar medios informáticos, comunicarse con proveedores para la conservación de determinada información, etc.

De todas las reuniones mantenidas se levantará acta donde consten las actuaciones desarrolladas y/o que acuerde desarrollar la Comisión de Instrucción, el cual se archivará junto con el resto de documentación en el expediente.

La Comisión de Instrucción llevará a cabo las actuaciones de investigación considere conveniente en cada caso y que serán, salvo mejor criterio las siguientes:

- Se tomará declaración a compañeros o posibles testigos, que se considere puedan aportar alguna información que facilite el esclarecimiento de los hechos objeto de denuncia, y a los testigos propuestos por la persona denunciante y por la denunciada. Las declaraciones de los testigos serán voluntarias, la negativa a actuar como testigos ante esta Comisión no conllevará ningún tipo de sanción o generará perjuicio alguno a quien decida no colaborar en el procedimiento.
- Se podrá solicitar a la persona denunciante o denunciada que amplíen o aclaren los hechos acaecidos y de ser de su conveniencia aporten la documentación que los ratifique en caso de poseerla.

La Comisión de Instrucción se podrá apoyar en personal propio de la organización o externo para el instruir un caso que resulte complejo o requiera de algún tipo de investigación específica.

La instrucción tendrá una duración máxima de 10 días pudiendo la comisión de Instrucción solicitar una ampliación.

10.4 Expediente informativo

La comisión de instrucción elaborará el expediente informativo para el Órgano de Decisión. Deberá incluir al menos los siguientes puntos:

- a. **Antecedentes del caso.** (Resumen de los argumentos planteados por cada una de las partes implicadas).
- b. **Relación de los hechos acreditados a juicio de la Comisión.**
- c. **Resumen de las diligencias practicadas.**
- d. **Propuesta de las medidas a adoptar** decididas por consenso o mayoría del Órgano Instructor, aportar las posiciones de cada miembro. La propuesta debe de contener alguna de las siguientes alternativas:
 - Archivo de la denuncia motivado por alguno de los siguientes supuestos:
 - desistimiento de la persona denunciante (sin perjuicio de que la investigación pueda continuar de oficio si se detectaran indicios de acoso)
 - falta de objeto o insuficiencia de indicios
 - resolución del contenido de la denuncia por acuerdo entre las partes.
 - Proposición de incoación de expediente disciplinario por indicios claros de acoso laboral, sexual o por razón de sexo y medidas correctoras.
 - Proposición de incoación de expediente disciplinario por la comisión de otro tipo de faltas y medidas correctoras.

En la redacción del expediente se obviarán todos aquellos detalles no relevantes o cuya difusión pueda ser negativa para la solución de la exposición al riesgo psicosocial.

El expediente será trasladado al Órgano de Decisión, para que decida las medidas disciplinarias y correctoras a implantar en base a la propuesta del Informe de Conclusiones y el Régimen Disciplinario establecido en el Convenio Colectivo de Empresa.

10.5 Resolución del expediente de acoso

El Órgano de Decisión, decidirá las medidas disciplinarias y correctoras a implantar en base a la resolución del expediente. También podrá decidir no implantar ninguna de las medidas anteriormente citadas.

Adicionalmente, decidirá la conveniencia de cualquier medida complementaria no propuesta inicialmente por la Comisión que se estime necesaria para mejorar la situación laboral de prevención de riesgos. Además, el Órgano de Decisión podrá desestimar la adopción de alguna de las medidas propuestas por la Comisión.

El Órgano de Decisión comunicará tanto a la Comisión de Instrucción, como al denunciante y al denunciado la resolución del expediente y las medidas que ha decidido adoptar en un plazo máximo de 3 días laborables desde haberse producido el traslado del Informe de Conclusiones.

Asimismo, en caso de detectarse la comisión de un delito o una infracción, éste hecho será comunicando a las autoridades competentes, sin perjuicio alguno de poderlo presentar directamente con carácter previo o simultáneo el interesado.

Toda la documentación generada como consecuencia de las medidas implantadas se archivará en el expediente del caso.

10.6 Evaluación y Seguimiento

El Departamento de Recursos Humanos deberá tener registrados cada uno de los procedimientos incoados en base al presente Protocolo incorporando toda la documentación obrante en los mismos.

Corresponderá asimismo a dicho Departamento de RRHH y a Dirección el seguimiento de la ejecución y cumplimiento de las medidas adoptadas en su caso, debiendo prestar una especial atención, en los casos en que haya podido haber afectación de las víctimas, al apoyo y rehabilitación de las mismas.

Se deberá prestar también una atención especial a la evitación de posibles situaciones de hostilidad en el entorno de trabajo, cuando se produce la reincorporación del empleado/a que haya estado de baja laboral, después de una denuncia de acoso.

11 INTERPRETACIÓN

Si en la aplicación del presente protocolo se produjera alguna duda sobre su interpretación, la **Comisión de Acoso** será la competente para su resolución.



12 AGILIDAD, CONFIDENCIALIDAD Y PROTECCIÓN DE LOS AFECTADOS

El procedimiento ha de ser ágil y rápido, ha de otorgar credibilidad y se ha de proteger la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas; asimismo, procurará la protección suficiente de la víctima en cuanto a su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias, tanto físicas como psicológicas, que se deriven de esta situación.

Las actuaciones que se recomienden adoptar en el informe, que pueden consistir en medidas organizativas o disciplinarias, se llevarán a cabo con la máxima celeridad por las personas o departamentos implicados.

Por su propia iniciativa y con las garantías necesarias para proteger la intimidad de las personas, se dará cuenta a los delegados de prevención de las actuaciones realizadas en materia de acoso en el trabajo, por parte del/los interesados/s.

13 ANEXO I: Modelo de denuncia formal por acoso laboral, sexual o por razón de sexo

SOLICITANTE: <input type="checkbox"/> Persona afectada <input type="checkbox"/> Representante	Unidad/Depto. de la persona afectada: Otros:
TIPO DE ACOSO: <input type="checkbox"/> Laboral <input type="checkbox"/> Sexual <input type="checkbox"/> Por razón de sexo <input type="checkbox"/> Otras especificaciones:	
DATOS DE LA PERSONA AFECTADA: Nombre y apellidos: _____ NIF: _____ Puesto de trabajo: _____ Centro de Trabajo/Departamento: _____ Datos de contacto: _____	
DATOS DE LA PERSONA DENUNCIADA: Nombre y apellidos: _____ Puesto de trabajo: _____ Centro de Trabajo/Departamento: _____	
DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS: 	
NOMBRE Y APELLIDOS DE LOS TESTIGOS (Si los hubiera) <input type="checkbox"/> _____ <input type="checkbox"/> _____	
SOLICITUD: <input type="checkbox"/> Solicito el inicio del Protocolo de actuación frente a una situación de acoso laboral, sexual y/o acoso por razón de sexo.	
Localidad y fecha:	Firma de la persona interesada: