


**PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN MATERIA DE  
ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO**




**ATE**OUTSOURCING

	Documento	<b>PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN MATERIA DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO</b>	Código:	PTCL
	Empresa:		A.T.E. SISTEMAS Y PROYECTOS SINGULARES S.L.	Fecha:
			Revisión:	1

### INDICE DE CONTENIDOS

<b>1. PRINCIPIOS FUNDAMENTALES.....</b>	<b>3</b>
<b>2. DEFINICIONES.....</b>	<b>4</b>
<b>3. RESPONSABILIDADES .....</b>	<b>7</b>
<b>4. DESCRIPCIÓN DEL PROCEDIMIENTO .....</b>	<b>8</b>
4.1 COMISIÓN ANTI- ACOSO .....	8
4.2 PROCEDIMIENTO .....	8
4.2.1 FASE PREVIA: DENUNCIA.....	8
4.2.2 FASE DE TRAMITACIÓN.....	10
4.2.3 FASE DE CONCLUSIÓN .....	10
4.3 DISPOSICIONES ADICIONALES .....	10
<b>5. PUBLICIDAD, ENTRADA EN VIGOR Y REVISIÓN .....</b>	<b>10</b>
<b>6. NORMAS SUSTITUIDAS.....</b>	<b>11</b>
<b>7. TABLA DE CONTROL DE CAMBIOS .....</b>	<b>11</b>
<i>ANEXO I: MODELO DE DENUNCIA POR ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO....</i>	<i>12</i>
<i>ANEXO II. DOCUMENTO DE CONSENTIMIENTO COMUNICACIÓN DE DATOS.....</i>	<i>13</i>

	Documento	<b>PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN MATERIA DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO</b>	Código:	PTCL
	Empresa:		A.T.E. SISTEMAS Y PROYECTOS SINGULARES S.L.	Fecha:
			Revisión:	1

## 1. PRINCIPIOS FUNDAMENTALES

Conscientes de la necesidad de proteger los derechos fundamentales de la persona y, especialmente, su dignidad en el ámbito laboral, A.T.E. SISTEMAS Y PROYECTOS SINGULARES, S.L., en un rotundo compromiso con la normativa nacional y comunitaria, reconoce la necesidad de prevenir conductas de acoso en el trabajo, imposibilitando su aparición y, en su caso, erradicando todos aquellos comportamientos y factores organizativos que pongan de manifiesto conductas de acoso en el ámbito laboral.

La Dirección de A.T.E. SISTEMAS Y PROYECTOS SINGULARES, S.L. dentro de sus Políticas de Recursos Humanos tiene como objetivo garantizar, con todas las medidas a su alcance, un entorno laboral donde se respete la dignidad y libertad sexual de la persona como derecho fundamental.

Situaciones de acoso, ya sea moral, sexual o por razón de sexo repercuten en la salud de los trabajadores/as generando riesgos psicosociales que perjudican el estado de bienestar físico, psíquico y social de la persona, suponiendo añadidamente graves repercusiones para la organización, ya que un trabajador/a que sufre cualquier tipo de acoso en el trabajo perderá el verdadero valor añadido a su actividad laboral.

Como cumplimiento de la Directiva Europea 2000/78/CE sobre igualdad de trato en el empleo y la ocupación se ha visto modificada la legislación laboral para impedir la discriminación en el trabajo, incluyendo el acoso moral (“mobbing”) y la no discriminación por orientación sexual. Asimismo, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH) vino a transponer a nuestro ordenamiento jurídico lo relativo a los conceptos de acoso sexual y acoso por razón de sexo establecidos por la Directiva 2002/73/CEE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y promoción profesionales y a las condiciones de trabajo.


El Estatuto de los Trabajadores contiene, a partir de la promulgación de la LOIEMH en marzo de 2007, una referencia explícita a ambos tipos de acoso. Según el nuevo art. 4.2 e) del E.T., los trabajadores tienen derecho “al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo”.

Por otra parte, el art. 54.2 g) del E.T. incluye, entre las causas de despido disciplinario, “El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.”

No podemos olvidar que tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo se consideran, en todo caso, discriminatorios (art. 7.3 LOIEMH), y que el derecho a la igualdad es uno de los derechos fundamentales que recoge nuestra Constitución (art. 14 CE), en congruencia con la numerosa legislación internacional al respecto.

También es necesario recordar que la Directiva Europea 2006/54/CE establece la implementación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en el ámbito del empleo y ocupación.

Además, la LOIEMH establece expresamente que las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación (Art. 48.1 LOIEMH).

	Documento	<b>PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN MATERIA DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO</b>	Código:	PTCL
	Empresa:		A.T.E. SISTEMAS Y PROYECTOS SINGULARES S.L.	Fecha:
			Revisión:	1

El presente protocolo tiene como objeto el establecimiento de compromisos por parte de A.T.E. SISTEMAS Y PROYECTOS SINGULARES, S.L. en orden a la información, prevención, mediación y supresión de conductas en materia de acoso en el trabajo, así como el establecimiento de un procedimiento interno, sumario y rodeado de las garantías de confidencialidad que la materia exige, con el fin de canalizar las quejas que puedan producirse y propiciar su solución.

Consciente de que la mejorar de las condiciones de trabajo repercuten tanto en la productividad como en el clima laboral, y considerando que las conductas constitutivas de acoso no perjudican únicamente a los trabajadores directamente afectados, sino que repercuten igualmente en su entorno más inmediato y en el conjunto de la empresa, ATE se compromete a prevenir los comportamientos constitutivos de acoso y afrontar las quejas que puedan producirse, de acuerdo con los siguientes principios:


- Toda persona tiene derecho a recibir un trato correcto, cortés, respetuoso y digno, a que se respete su intimidad y su integridad física y moral, no pudiendo estar sometida bajo ninguna circunstancia, ya sea por nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia:

- personal o social, incluida su condición laboral, a tratos degradantes, humillantes y ofensivos.
- Los trabajadores/as de ATE tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, al que se asocia un correlativo deber de protección mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo, incluidos los derivados de conductas de acoso.
- ATE velará por el mantenimiento de un entorno laboral exento de riesgos y se compromete a adoptar las medidas necesarias, tanto organizativas como de formación e información, para prevenir la aparición de conductas de acoso en relación con el personal que presta sus servicios con relación de continuidad en la misma.
- Con objeto de hacer posible la actuación ante cualquier tipo de conducta que pueda ser calificada como acoso, la empresa se compromete a establecer un procedimiento de solución de conflictos en materia de acoso, de libre acceso, en el que se salvaguardarán los derechos de los afectados en el necesario contexto de prudencia y confidencialidad, de forma que se establecerá una actuación mediadora que será dilucidada de forma sumaria por los cauces previstos en el presente Protocolo. Dichos procedimientos no sustituirán, ni interrumpirán, ni ampliarán los plazos en las acciones administrativas o judiciales que pudieran corresponder en orden a la normativa vigente; de forma que se suspenderán las actuaciones del procedimiento recogido en el presente protocolo en el mismo momento en que se tenga noticia de la apertura de procedimientos administrativos disciplinarios, demandas o querrelas ante la jurisdicción competente.
- Los trabajadores que se consideren objeto de conductas de acoso tienen derecho, sin perjuicio de las acciones administrativas y judiciales que les correspondan, a plantear una queja que sea estudiada informalmente o a través del procedimiento previsto al efecto de la Comisión Anti-acoso
- ATE reconoce la importancia de desarrollar acciones formativas e informativas que ayuden a prevenir conductas de acoso y permitan garantizar un entorno de trabajo saludable, libre de este tipo de conductas.

## 2. DEFINICIONES

A los efectos del presente Protocolo las siguientes expresiones tendrán el significado que se indica:

- **PERSONA PROTEGIDA:** Se refiere a las personas amparadas por el mismo e incluye al personal que preste sus servicios en ATE SISTEMAS Y PROYECTOS SINGULARES, ya sea su ubicación en plantilla y delegaciones

	Documento	<b>PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN MATERIA DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO</b>	Código:	PTCL
	Empresa:		A.T.E. SISTEMAS Y PROYECTOS SINGULARES S.L.	Fecha:
			Revisión:	1

o bien prestando servicios en el cliente final, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa.

La expresión incluye a los trabajadores de las empresas contratadas por ATE SISTEMAS Y PROYECTOS SINGULARES S.L., siempre y cuando, en el marco de la cooperación entre empresas derivada del artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, presten sus servicios en la misma y resulte implicado personal de la propia empresa.

La expresión incluya a cualquier persona que se haya encontrado en alguna de las situaciones descritas en los párrafos anteriores que alegue que su relación con ATE SISTEMAS Y PROYECTOS SINGULARES, S.L. llegó a su término debido a una situación de acoso, y que invoque el presente Protocolo en un plazo máximo de un mes desde la fecha en que concluyó dicha relación, salvo los supuestos en los que dicho término sea debido a la llegada de la fecha de finalización del contrato o a cualquier otra de las causas previstas en el momento de la firma del mismo.

### ○ ACOSO LABORAL O ACOSO MORAL EN EL TRABAJO (“MOBBING”)

“Comportamiento negativo entre compañeros/as o entre superiores o inferiores jerárquicos a causa del cual el afectado es objeto de acoso y ataque sistemático durante mucho tiempo de manera directa o indirecta, de parte de una o varias personas con el objeto y/o efecto de hacerle el vacío” (U.E. 14/05/2001).

Se trata, en definitiva, de la acción de hostigamiento hacia un trabajador con la finalidad de producir miedo, terror, desprecio o desánimo; es una violencia psicológica injustificada a través de actos negativos y hostiles en el ámbito laboral por parte de otro u otros compañeros, superiores o subalternos. Violencia que se produce de forma sistemática y recurrente durante un tiempo prolongado.

#### A) Tipos de acoso moral

##### A.1. Acoso vertical


A.1.1. Descendente: Presión ejercida por un superior/a sobre uno o varios subordinados/as.

A.1.2. Ascendente: Presión ejercida por un trabajador/a o grupo de trabajadores/as sobre un superior jerárquico.

A.2. **Acoso horizontal**: Presión ejercida por un trabajador/a o grupo de trabajadores/as sobre un compañero/a.

#### B) CONDUCTAS RELACIONADAS CON EL ACOSO MORAL

- Actitudes que intentan impedir que el trabajador/a se exprese:
  1. No permitir al trabajador que se exprese.
  2. Criticar la vida privada.
  3. Hacer llamadas telefónicas reiteradas para cualquier asunto.

	Documento	<b>PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN MATERIA DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO</b>	Código:	PTCL
	Empresa:		A.T.E. SISTEMAS Y PROYECTOS SINGULARES S.L.	Fecha:
			Revisión:	1

4. Amenazar verbalmente o por escrito.
5. No hablarle.
6. Asignar un puesto de trabajo que le aleje y le aisle de sus compañeros.
7. Impedirle las relaciones personales con sus compañeros.

○ Descrédito del trabajador/a frente a sus compañeros/as:

1. Murmurar y calumniarle o lanzar rumores sobre el trabajador/a.
2. Ridiculizar o reírse del trabajador/a.
3. Burlarse de su vida privada, sexo o religión.
4. Dirigirse al trabajador/a con gritos o tono intimidatorio.

○ Desacreditar el trabajo:

1. No confiarle tarea y/o acusarle de no realizar su trabajo.
2. Privar de ocupación y vigilar que no pueda encontrar alguna ocupación.
3. Exigir tareas innecesarias, absurdas o inútiles.
4. Dar tareas muy inferiores a sus competencias, apartando al trabajador/a de sus funciones de responsabilidad.
5. Ocasionar desperfectos en sus bienes, trabajo, taquilla, etc.
6. Insistir continuamente en que hace su trabajo mal o no lo hace.
7. Privar al trabajador/a de información básica para el desempeño adecuado de sus tareas.

Algunos de estos comportamientos no son muy significativos, sino que es su repetición y su intencionalidad de hacer daño a una persona lo que constituye el mobbing o acoso moral. En general, son comportamientos verbales o conductuales encaminados a desestabilizar psíquicamente a la persona.

○ **ACOSO SEXUAL**


“Es la situación en la que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, no deseado, de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo” (Directiva 2002/73/CE).

Son conductas de contenido sexual aquéllas que tengan como propósito o como resultado atentar contra la dignidad de una persona, sin necesidad de que haya intención.

1. Tipos de acoso sexual

1.1 Chantaje sexual: Se fuerza a una persona a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales o perder o ser perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo. Se trata de un abuso de autoridad, de tal modo que se produce una situación en la que la negativa de una persona a una conducta de naturaleza sexual se utiliza explícita o implícitamente como base para una decisión que afecta al acceso de la persona a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, al salario o cualquier otra decisión sobre el empleo.

1.2 Acoso sexual ambiental: Cuando existe una conducta que crea un ambiente de trabajo humillante, hostil, intimidatorio o amenazador para el acosado/a (por ejemplo: piropos, comentarios obscenos, comentarios relativos a la vida íntima, etc.).

	Documento	<b>PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN MATERIA DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO</b>	Código:	PTCL
	Empresa:		A.T.E. SISTEMAS Y PROYECTOS SINGULARES S.L.	Fecha:
			Revisión:	1

Basta una única conducta para que se de el acoso sexual.

### ○ ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (art. 7.2 LOIEMH).

Pueden ser actos de proyección general dirigidos a desvalorizar a uno de los géneros (por ejemplo, bromas o comentarios ofensivos sobre la capacidad intelectual de las mujeres o de los hombres). También puede presentarse de forma individual, como, por ejemplo, la creación de un ambiente hostil contra el único hombre o mujer del centro de trabajo.

En el caso del acoso por razón de sexo, se exige una pluralidad o reiteración de comportamiento lesivo.

#### **Conductas relacionadas con el concepto de acoso sexual o acoso por razón de sexo a título enunciativo:**


1. Realizar insinuaciones sexuales, ya sea por directores, mandos intermedios, compañeros de trabajo, clientes o terceras personas.
2. La aceptación o el rechazo de insinuaciones sexuales como base para decisiones laborales.
3. El contacto físico deliberado y no solicitado o un acercamiento físico excesivo innecesario. Por ejemplo, toqueteos, caricias, abrazos, pellizcos, besos... no deseados.
4. Comentarios o gestos repetitivos de carácter sexual acerca del cuerpo, la apariencia, el estilo de vida u orientación sexual del trabajador/a.
5. Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de correo electrónico de contenido sexual ofensivo.
6. Insultos, observaciones, bromas o insinuaciones explícitas de carácter sexual.
7. Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales pese a que la persona haya dejado claro que resultan inoportunas.
8. Solicitud de favores sexuales a sabiendas de que no son deseados.
9. Ofrecimiento de favores sexuales, expectativas o promociones a cambio de contrapartidas sexuales.
10. Pedir reiteradamente citas, propuestas sexuales, preguntas sobre la vida sexual.

### 3. RESPONSABILIDADES

#### La organización se compromete a:

- ◆ Velar por el buen cumplimiento de las normas, vigentes en cuanto a la igualdad y la prevención del Acoso.
- ◆ Establecer los mecanismos para la comunicación de posibles incidentes, garantizando en todo momento la confidencialidad de su tratamiento.
- ◆ No admitir discriminación ni represalia contra los trabajadores y trabajadoras por el hecho de haber informado sobre infracciones reales o sospechadas.
- ◆ Velar por que no se produzcan comportamientos de naturaleza sexual no deseados por la persona destinataria

#### Los trabajadores/as se comprometen a:

	Documento	<b>PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN MATERIA DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO</b>	Código:	PTCL
	Empresa:		A.T.E. SISTEMAS Y PROYECTOS SINGULARES S.L.	Fecha:
			Revisión:	1

- ◆ Velar por el buen cumplimiento de las normas, respetando las políticas y normativas internas de la empresa.
- ◆ Respetar a los compañeros/as, rechazando toda conducta que atente contra la igualdad y la dignidad de los demás compañeros/as.

## 4. DESCRIPCIÓN DEL PROCEDIMIENTO

### 4.1 Comisión Anti- acoso

Con el objetivo de garantizar la confidencialidad y absoluta objetividad en el tratamiento en situaciones de acoso, se constituye una Comisión Anti-acoso y la figura del Mediador/a. Todos los miembros que constituyen esta Comisión tienen la obligación de garantizar, en todo momento, la confidencialidad absoluta de los hechos denunciados.

La relación nominal y forma de contacto con los miembros que constituyen esta Comisión Anti-acoso se recogen en el siguiente listado:

- SUSANA CAMACHO ELIAS
- HUGO COUSO FERNANDEZ

CARGO	NOMBRE	EMAIL
MEDIADOR	Hugo Couso	protocolo.acoso@ateoutsourcing.com

Entre las competencias de la Comisión Anti-acoso están:

- Recibir las denuncias de cualquier tipo de acoso
- Recomendar ante la Dirección de la Empresa las medidas preventivas oportunas.
- Elaborar un informe con las conclusiones sobre el supuesto acoso investigado, que incluirán los indicios y medios de prueba, sus posibles agravantes y atenuantes.
- Estar informado de las sanciones impuestas y su cumplimiento.

### 4.2 PROCEDIMIENTO

Las personas protegidas que consideren que están siendo objeto de acoso deberán intentar la resolución acordada mediante el diálogo con el individuo o grupo que se trate.


#### 4.2.1 Fase previa: Denuncia

El procedimiento se iniciará por medio de la denuncia formal que se presentará por escrito individual de la persona denunciante a la persona que representa la figura del mediador dentro de la Comisión Anti-acoso.

#### Contenido de la denuncia:

La denuncia de acoso deberá contener, para ser considerada, la siguiente información:



	Documento	<b>PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN MATERIA DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO</b>	Código:	PTCL
	Empresa:		A.T.E. SISTEMAS Y PROYECTOS SINGULARES S.L.	Fecha:
			Revisión:	1

- Datos personales de la persona denunciante, así como Servicio/Departamento al que pertenece y puesto de trabajo actual que ocupa.
- Datos de la persona o personas denunciadas, que presuntamente están cometiendo el acoso, así como Servicio/Dpto. al que pertenecen y puestos que ocupan.
- Descripción y fechas aproximadas de los hechos o inicio de los mismos.
- Información adicional que pueda resultar importante para la investigación de los hechos.
- Firma del denunciante.

Adjunto a esta denuncia escrita el trabajador/a deberá entregar el documento de consentimiento firmado, según lo establecido en el artículo 11 de la Ley Orgánica 15/1999 de diciembre de Protección de Datos de carácter personal y de conformidad con el Protocolo establecido en la Empresa para casos de acoso.

(ANEXO I) Modelo de denuncia

(ANEXO II) Documento de consentimiento de comunicación de datos

El mediador/a hace llegar los datos e información recabados en el proceso de investigación de denuncia de acoso presentado por el interesado/a a la Comisión Anti-acoso para que esta pueda realizar una valoración objetiva de los hechos, para determinar si existen indicios suficientes de situaciones de acoso, tal y como están definidas en el presente protocolo. La Comisión Anti-acoso podrá solicitar, si fuera preciso, datos complementarios o la identificación de las personas que puedan ofrecer un testimonio directo y objetivo sobre los hechos.

Se iniciarán las acciones correspondientes de investigación/averiguación a fin de tomar conciencia de los hechos, realizando las mismas con el debido respeto y tacto hacia las personas afectas por la denuncia.

La Unidad de Salud Laboral informará al Departamento de Recursos Humanos y al Jefe de la Unidad, Servicio o Departamento al que afecte o, en su caso, al inmediato superior del inicio del proceso de resolución acordada en materia de acoso.


En función de la relación jurídica con la empresa, la Comisión Anti-acoso propiciará sendas reuniones extraoficiales entre las partes implicadas, así como, cuando sea posible y aconsejable, un careo entre las mismas con objeto de intentar la solución del caso a través del diálogo con la mediación de la Comisión Anti-acoso o de cualesquiera otros expertos en la materia que hayan sido requeridos para ello.

A esta reunión deberán acudir, siempre que sean requeridos para ello, los responsables de los Servicios o Departamentos afectados o, en su caso, los inmediatos superiores de los trabajadores.

Las partes implicadas podrán acudir a esta reunión acompañados de un miembro de la plantilla de ATE SISTEMAS Y PROYECTOS SINGULARES, S.L., sea o no representante de los trabajadores, previa comunicación a la Comisión Anti-acoso.

En el supuesto de que en el resultado de la valoración previa por parte de la Comisión Anti-acoso, resultase la no existencia de indicios suficientes para valorar una situación como las previstas en este protocolo, se comunicará en el plazo de 10 laborables al interesado, explicándole suficientemente las causas del cierre del expediente.

En el supuesto de que en el resultado de la evaluación previa por parte de la Comisión Anti-acoso, sí resultase la existencia de indicios suficientes para valorar una situación como las previstas en este protocolo se comunicará en el plazo de 10 laborables al interesado, las posibles vías de actuación y la apertura del expediente de instrucción y averiguación de los hechos.

	Documento	<b>PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN MATERIA DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO</b>	Código:	PTCL
				Fecha:
	Empresa:	A.T.E. SISTEMAS Y PROYECTOS SINGULARES S.L.	Revisión:	1

La apertura del expediente de instrucción estará encaminado a una averiguación más profunda de los hechos, para cuya tramitación se solicitará la declaración de todas aquellas personas que se consideren necesarias para el completo y correcto conocimiento de los mismos.

Como medida cautelar previa la finalización del procedimiento, ATE SISTEMAS Y PROYECTOS SINGULARES, S.L. podrá arbitrar la separación entre denunciante y denunciado, si que esta suponga trato desfavorable para el denunciante ni presunción de culpabilidad para el denunciado.

#### **4.2.2 Fase de tramitación**

En las averiguaciones a efectuar no se observará más formalidad que la de dar trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes al esclarecimiento de los hechos acaecidos. Durante este proceso guardarán todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

El procedimiento ha de ser ágil y rápido, otorgar credibilidad y proteger la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas.

#### **4.2.3 Fase de conclusión**

La Comisión Anti-acoso emitirá un informe final como conclusión del expediente de instrucción practicado, el cual será puesto en conocimiento del denunciado y del denunciante.

Si los hechos analizados fuesen constitutivos de acoso moral o sexual, se adoptarán las medidas disciplinarias oportunas atendiendo a la gravedad de los hechos. A estos efectos se podrá valorar como falta muy grave el acoso sexual o moral.

Igual actuación se llevará a cabo en caso de que se considere la denuncia efectuada bajo el supuesto de mala fe.

Una vez cerrado el expediente, podrá supervisarse la situación posterior de los intervinientes, a fin de asegurarse de la inexistencia de represalias.


Si como resultado del expediente de instrucción se hubiera puesto de manifiesto conductas en el ámbito de la empresa que puedan generar nuevas denuncias de acoso futuras, la Comisión Anti-acoso lo comunicará fehacientemente a la Dirección de la Empresa, quien determinará las medidas a adoptar.

Quien intervenga en el procedimiento se comprometerá a guardar la confidencialidad y respetar los derechos al honor y dignidad personal y a la presunción de inocencia de todos los afectados.

### **4.3 DISPOSICIONES ADICIONALES**

- I. Si se advirtiera indicios de falta o delito, la Comisión Anti-acoso suspenderá el procedimiento notificándolo a las partes y a la Dirección de la empresa.
- II. Toda la información relativa a quejas en materia de acoso se tratará de modo que se proteja el derecho a la intimidad de las partes implicadas.
- III. El inicio del procedimiento establecido en el presente Protocolo no interrumpe ni amplía los plazos de las reclamaciones y los recursos establecidos en la normativa vigente.

### **5. PUBLICIDAD, ENTRADA EN VIGOR Y REVISIÓN**

	Documento	<b>PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN MATERIA DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO</b>	Código:	PTCL
				Fecha:
	Empresa:	A.T.E. SISTEMAS Y PROYECTOS SINGULARES S.L.	Revisión:	1


Con el objetivo de prevenir, disuadir, evitar y sancionar los comportamientos de acoso sexual en ATE SISTEMAS Y PROYECTOS SINGULARES, S.L., los mecanismos para divulgar el presente Protocolo serán:

- Publicar su contenido colocando un ejemplar permanentemente en la página web de la empresa
- Su contenido entrará en vigor a partir de su comunicación a la plantilla de la empresa. Se mantendrá en vigencia hasta no que no sea revisado, modificado o reemplazado por otro.
- Este protocolo se revisará y/o modificará, previo informe de La Comisión Anti-acoso, siempre que de su funcionamiento derive esta necesidad o por imperativo legal o jurídico.

## 6. NORMAS SUSTITUIDAS


Este protocolo es la revisión 1 del Protocolo de actuación frente al acoso laboral de ATE SISTEMAS Y PROYECTOS SINGULARES S.L. de fecha 01/04/2009, por lo que integra su contenido y sustituye al anterior.

7. TABLA DE CONTROL DE CAMBIOS			
Fecha del cambio	Apartado modificado	Descripción del cambio / modificación	Responsable de la modificación

	Documento	<b>PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN MATERIA DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO</b>	Código:	PTCL
	Empresa:	A.T.E. SISTEMAS Y PROYECTOS SINGULARES S.L.	Fecha:	20/05/2021
			Revisión:	1

***ANEXO I: MODELO DE DENUNCIA POR ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO***

MODELO DE DENUNCIA POR ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO	
<b>Al mediador/a y Comisión Anti-acoso</b>	
<b>SOLICITANTE</b>	
Persona afectada <input type="checkbox"/> Recursos Humanos <input type="checkbox"/> Confidencial <input type="checkbox"/> Representantes de los trabajadores <input type="checkbox"/> Comité de empresa o delegados/as de personal <input type="checkbox"/> Otros:	
<b>TIPO DE ACOSO</b>	
Sexual/ Por razón de sexo <input type="checkbox"/> Moral/Laboral <input type="checkbox"/> Por razón de Orientación sexual <input type="checkbox"/> Otras discriminaciones (especificar) <input type="checkbox"/>	
<b>DATOS PERSONALES DE LA PERSONA AFECTADA</b>	
Nombre y apellidos: _____ N.I.F. _____ <input type="checkbox"/> MUJER <input type="checkbox"/> HOMBRE	Teléfono de contacto: _____
<b>DATOS PROFESIONALES DE LA PERSONA AFECTADA</b>	
Centro de trabajo/Unidad Directiva: Puesto de trabajo: Unidad Directiva: Vinculación Laboral: <ul style="list-style-type: none"> <li>● Plantilla Interna Central <input type="checkbox"/></li> <li>● Plantilla Interna. Delegaciones <input type="checkbox"/></li> <li>● Plantilla destinada a Cliente Final Fijo <input type="checkbox"/></li> <li>● Plantilla destinada a Cliente Final Eventual <input type="checkbox"/></li> </ul> Antigüedad en el puesto de trabajo (meses) _____	
<b>DESCRIPCIÓN Y FECHA DE LOS HECHOS:</b>	
<b>DOCUMENTACIÓN ANEXA</b>	
Sí (Especificar) <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> En el caso de testigos se deberá indicar su identificación cuando aporten pruebas	
<b>SOLICITUD</b>	
Solicito el inicio del Protocolo de actuación frente al Acoso Sexual o Acoso por razón de sexo <input type="checkbox"/>	
<b>LOCALIDAD Y FECHA</b>	<b>FIRMA DE LA PERSONA INTERESADA</b>

	Documento	<b>PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN MATERIA DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO</b>	Código:	PTCL
	Empresa:	A.T.E. SISTEMAS Y PROYECTOS SINGULARES S.L.	Fecha:	20/05/2021
			Revisión:	1

**ANEXO II. DOCUMENTO DE CONSENTIMIENTO COMUNICACIÓN DE DATOS**

Por una parte D./Dña..... , mayor de edad con D.N.I. .... (en adelante trabajador/a) y por otra D. Hugo Couso Fernández (en adelante Mediador/a) designado en acta de la Comisión Anti-acoso en calidad de Mediador/a tal como recoge el Protocolo de actuación de ATE SISTEMAS Y PROYECTOS SINGULARES, S.L. para casos de denuncia de acoso.

ACUERDAN:

Qué según lo establecido en el Art. 11 de la Ley Orgánica 15/1999 del 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal y de conformidad al Protocolo establecido.

El/la trabajador/a consiente para que el Mediador/a haga llegar los datos e información recabados en el proceso de investigación de denuncia de acoso presentado por el interesado/a, a la Comisión Anti-acoso, tal y como establece en sus funciones el Protocolo establecido en la Empresa para estos casos.

El Mediador/a garantiza que la utilización de los datos facilitados por el trabajador/a respetará su confidencialidad y se compromete a no hacer uso de los mismos con cualquier otra finalidad diferente.

Y para que así conste, a todos los efectos, en Madrid a .....de .....de 202...

El/la trabajador/a  
Fdo.

El mediador  
Fdo. Hugo Couso Fernández