Protocolo para la prevención y actuación ante el Acoso Sexual y Acoso por razón de Sexo

NAPAU SISTEMAS S.L

NPS SEGURIDAD

1. OBJETO

El acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral debe ser entendido como una manifestación más de discriminación, dado que contribuye a mantener la desigualdad en el mercado de trabajo.

Y por ello, la acción de la empresa para su prevención debe estar garantizada en el marco del cumplimento legal establecido, a través de una Política para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, orientada a la prevención y/o la actuación, a través de mecanismos y herramientas que permitan canalizar soluciones y mecanismos de reparación a las víctimas del acoso.

La inacción o una mala gestión de la empresa al respecto, puede tener consecuencias graves pecuniarias e incluso penales.

La empresa junto con la representación legal de las personas trabajadoras por los sindicatos mayoritarios; deciden como primera concreción de esta iniciativa, considerar oportuno regular expresamente la problemática del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en las relaciones laborales y así dar una nueva dimensión a la vinculación existente entre derechos fundamentales y contrato de trabajo, dado que este comportamiento puede afectar derechos tan sustanciales como el de no discriminación (art. 14 de la Constitución Española) o el de intimidad (art. 18.1 de la misma), ambos en clara conexión con el respeto a la dignidad y la integridad de la persona (art. 4.2.c) d) y e), del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores); además de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y la normativa de la L.O 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, su artículo 12.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el mundo laboral son discriminaciones que se manifiestan precisamente a través de la sexualidad; principalmente, de discriminación laboral por razón de sexo, incluyendo tanto a los hombres como a mujeres como eventuales sujetos pasivos, aunque siendo estas últimas las que lo padecen de forma mayoritaria.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo constituyen actos de coacción que ignoran la voluntad de quien es víctima, niegan el respeto a la integridad física y psíquica, convierten la condición u orientación sexual en objeto de hostilidad y permiten que se perpetúen como factor valorativo de las capacidades; asimismo presentan un serio obstáculo para el acceso, formación y promoción igualitarios de mujeres y hombres en el empleo.

2. DECLARACIÓN INSTITUCIONAL

La Dirección de la empresa se compromete a crear, mantener y proteger con todos los medios a su alcance, un entorno laboral donde se respete la dignidad y libertad sexual del conjunto de personas que trabajan en el ámbito de la empresa. Y se compromete a su difusión a toda la plantilla y demás grupos de interés.

La Dirección de la empresa llevará a cabo una política activa para prevenir y eliminar las conductas que supongan acoso sexual y por razón de sexo, así como todas aquellas manifestaciones que supongan una discriminación por razón de sexo y atenten contra los derechos fundamentales. En consecuencia, la Dirección y la Representación legal de la plantilla se comprometen a regular, por medio del presente protocolo, la problemática del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en las relaciones laborales, estableciendo una sistemática de actuación que se aplique a la prevención y rápida solución de las reclamaciones relativas al acoso sexual, 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.

La empresa y todo su personal tienen la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que resulte inaceptable e indeseable el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y en concreto, el personal directivo tiene la obligación de garantizar con los medios a su alcance que no se produzcan en las unidades organizativas que estén bajo su responsabilidad.

El Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones de Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, en su art. 8.13 bis determina como infracción muy grave «El acoso de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual y el acoso por razón de sexo, cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo siempre que, conocido por el empresario, este no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo».

Por tanto, queda expresamente prohibida cualquier acción o conducta de esa naturaleza siendo considerada como falta laboral dando lugar a las sanciones que establece la normativa al respecto. En caso de producirse, debe quedar garantizada la ayuda a la persona que lo sufra y evitar con todos los medios posibles que la situación se repita. La prohibición del acoso sexual y por razón de sexo abarca los comportamientos en el lugar de trabajo o en funciones sociales ligadas al trabajo, tales como viajes, jornadas de formación, reuniones o actos sociales de la empresa.

Así, el acoso se puede producir en todas las interacciones de personas trabajadoras sean estos compañeras o compañeros, supervisores y supervisoras, subordinados y subordinadas, pero también se considera acoso el que se da por parte de una persona externa vinculada de alguna forma a la empresa: clientela, proveeduría, personas que solicitan un puesto de trabajo, personas en proceso de formación como becarios o becarias, estudiantes en prácticas, personas de otras empresas que prestan sus servicios en las instalaciones, etc.

La empresa asume la obligación de dar a conocer a la clientela y a las entidades suministradoras la política de la empresa para combatir el acoso sexual y sexista y, en particular, la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento.

ÍNDICE

1. Objeto
2. Declaración Institucional
3. Objetivo
4. Marco Legal
5. Principios
6. Definiciones y conductas constitutivas de acoso
7. Ámbito de aplicación y vigencia
8. Medidas de prevención
9. Procedimiento de actuación en caso de denuncia
10. Medidas cautelares
11. Seguimiento de la denuncia y sanciones
12. Evaluación y seguimiento del Protocolo
13. Registro

ANEXOS

I) Modelo de Denuncia: (en ausencia de canal de denuncia)
II) Acuerdo de Confidencialidad de personas intervinientes
III) Acuerdo de Confidencialidad de persona designada

3. OBJETIVO

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece que toda empresa ha de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y 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 de este. De la misma forma, la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres hace referencia a la misma materia y establece en su artículo 43 la obligación de las administraciones públicas de garantizar a las víctimas de estas conductas el derecho a una asistencia jurídica y psicológica urgente, gratuita, especializada, descentralizada y accesible.

El objetivo de este protocolo es desarrollar un procedimiento de prevención y solución de conflictos en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo, garantizando el derecho a invocar el mismo y salvaguardando los derechos del personal afectado dentro de un contexto de prudencia y confidencialidad, tramitando con la debida consideración, seriedad y prontitud las denuncias que se presenten.

Este protocolo velará especialmente por:

- Fomentar la cultura preventiva del acoso sexual y/o por razón de sexo en la empresa.

- Prevenir, detectar y solucionar posibles situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo.

- Investigar internamente, de manera ágil, rápida y confidencial las denuncias de acoso sexual y/o por razón de sexo en aras a precisar si en la empresa se ha producido dicha situación.

- Determinar la necesidad de tomar medidas cautelares durante el proceso de investigación hasta la resolución definitiva del procedimiento.

- Proporcionar la ayuda que se considere necesaria para la víctima, evitando su victimización secundaria o revictimización, y plantear las medidas de reparación que sean necesarias en el caso de constatarse que ha existido una situación de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.

- Proteger a las personas que han presentado una denuncia de acoso sexual y/o por razón de sexo, incluidas las personas que se presenten como testigos, asegurando que, quienes intervengan en un proceso, no serán objeto de intimidación, persecución o represalias. Considerándose cualquier acción en este sentido objeto susceptible de las sanciones disciplinarias que se estimen oportunas.

- Adoptar medidas disciplinarias contra la persona acosadora cuando se constate la conducta denunciada.

Este protocolo pretende dar respuesta a dicho contexto normativo de contar con un instrumento que permita prevenir el acoso sexual y sexista en el trabajo y disponer de un procedimiento a seguir en casos en los que se produzca este tipo de situaciones que atentan contra la dignidad de las personas y especialmente a las mujeres.

4. MARCO LEGAL

Normativa internacional.

- Declaración Universal Derechos Humanos, arts. 3 y 5.
- Organización Internacional del Trabajo. C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190)

Normativa europea.

- Directiva 76/207/CEE del Consejo de 9 de febrero de 1976 relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato, y modificada por Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de fecha 23.9.2002.
- Declaración del Consejo de 19 de diciembre de 1991, relativa a la aplicación de la Recomendación en la cual se incluye un «Código de Conducta» encaminado a combatir el acoso sexual en el trabajo de los países miembros de la CE.
- Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición).
- Directiva Europea 2019/1937 de 23 de octubre de protección al denunciante (comúnmente denominada como Directiva del avisador o Whistleblowing)

Normativa estatal.

- Constitución de 1978: Art. 1.1; art. 9.2; art. 10.1; art. 14; art. 18.1; art. 35.1; y art. 53.2.
- Código Penal: Art. 184; art. 191 y arts. 443 y 445. Art.31 bis 5. 1.º Identificarán las actividades en cuyo ámbito puedan ser cometidos los delitos que deben ser prevenidos. 4º que establece la obligación de informar de posibles riesgos e incumplimientos al organismo encargado de vigilar el funcionamiento y observancia del modelo de prevención.
- Estatuto de los Trabajadores: Art. 4.2.c), d), e); art. 50.1 a) y c); art. 54.2.c).12; art. 96.11; art. 96.12; art. 96.14; art. 97.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- R.D. 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: Art. 8.13.
- Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la Violencia de Género.
- R.D Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral: art. 95.3; art. 96; art. 108.2; art. 180; art. 181 y art. 182.
- Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.
- Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual (LOGILS)

- Artículo 184. Código Penal, tras la modificación normativa realizada con efectos de 07/10/2022.
- Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción. Traspone la DE 2019/1937 de 23 de octubre de protección al denunciante.

5. PRINCIPIOS

El protocolo se inspirará en los siguientes principios:

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 confidencialidad: todos los trámites que se realicen en el procedimiento serán confidenciales. Ello supone la no inclusión en los expedientes de datos personales, indicación expresa a las personas que intervengan de la obligación de guardar secreto sobre el tema, custodia de la documentación, utilización de códigos alfanuméricos para identificar los expedientes, etc. Se garantizará asimismo la Protección de Datos con arreglo a RGPD en vigor (Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales)

Principio de protección de la intimidad: el procedimiento tiene que proteger la intimidad de la persona víctima del acoso, como de todas las personas implicadas en el procedimiento.

Principio de protección de la dignidad de las personas: se debe proteger la dignidad tanto de la persona víctima del acoso, como de todas las personas implicadas en el procedimiento.

Principios de seguridad jurídica, imparcialidad y derecho de defensa de las personas implicadas: es importante que la determinación de la composición del órgano encargado de tramitar las denuncias se base en los anteriores principios. Para ello es conveniente garantizar la participación de la representación de la plantilla y de los servicios de prevención de riesgos laborales en los órganos que se encarguen de tramitar y resolver las denuncias, así como la presencia equilibrada de mujeres y hombres en su composición.

Contradicción: El procedimiento garantiza una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Se perseguirá de buena fe la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

Restitución de las víctimas: Si el acoso sexual y/o por razón de sexo realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, la empresa deberá restituirla en sus mismas condiciones.

Indemnidad frente a represalias: La garantía de indemnidad es el derecho de toda persona trabajadora a no sufrir represalias por parte de la empresa después de haber reclamado y/o ejercitado sus derechos laborales. La consecuencia de toda acción realizada por la empresa con ánimo de venganza será la nulidad de esta.

6. DEFINICIONES Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO

Acoso sexual: cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (Art. 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres).

Este acoso también se considerará, en todo caso, discriminatorio, máxime cuando condicione un derecho o una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso.

Los elementos clave de esta definición:

- Comportamiento no deseado por la persona que lo recibe

El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas o toleradas en la medida en que las conductas no son deseadas y consiguientemente rechazadas por la persona que las recibe y las considera ofensivas.

- Comportamiento de naturaleza sexual o con connotaciones sexuales

Las conductas de naturaleza sexual o con connotaciones sexuales incluyen un abanico de comportamientos muy amplio y abarcan desde acciones aparentemente inocuas hasta acciones que son manifiestamente graves y constituyen por sí mismas delito penal.

- Tipos de acoso sexual

Se distinguen dos tipos de acoso sexual en función de la existencia o no existencia de poder estructural:

A) Acoso "quid pro quo" o chantaje sexual

Consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, su sujeto activo será aquél que tenga poder estructural, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

B) Acoso sexual ambiental

El sujeto activo del acoso crea un entorno de trabajo intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. No existe un poder estructural, puede ser realizado por cualquier persona que trabaje o colabore en la empresa, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el centro de trabajo.

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitador, se considera que los comportamientos siguientes, por sí solos o conjuntamente con otros, pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso sexual:

- Comentarios sexuales obscenos

- Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas

- Gestos obscenos, silbidos o miradas impúdicas

- Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria, etc.

Acoso por razón de sexo: implica la reiteración de la conducta de acoso o 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).

Los elementos clave de esta definición:

- Comportamiento no deseado por la persona que lo recibe

El acoso por razón de sexo se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas o toleradas y recíprocas en la medida en que las conductas no son deseadas y consiguientemente rechazadas por la persona que las recibe y las considera ofensivas.

- Se relaciona con el sexo de una persona

Entre las situaciones que se pueden considerar como acoso por razón de sexo podemos distinguir aquellos atentados contra la dignidad:

- De una trabajadora sólo por el hecho de ser mujer;
- De una trabajadora por el hecho de estar embarazada o por su maternidad;
- De uno/a trabajador/a por motivo de su género (porque no ejerce el rol que culturalmente se ha atribuido a su sexo) o en el ejercicio de algún derecho laboral previsto para la conciliación de la vida personal y laboral.

- Que tenga como objetivo o produzca el efecto de atentar contra la dignidad o de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo

A diferencia del acoso sexual, el acoso por razón de sexo siempre exige una pauta de repetición y acumulación sistemática de conductas ofensivas. Las acciones tienen que ser realizadas de forma continua y sistemática.

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitador, se consideran comportamientos susceptibles de ser acoso por razón de sexo, entre otros:

- Bromas y comentarios sobre las personas que asumen tareas que tradicionalmente han sido desarrolladas por personas del otro sexo
- Utilización de humor sexista
- Ridiculizar con conductas a personas homosexuales, transexuales o bisexuales
- Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad, etc.

Acoso por razón de orientación sexual: Se considera acoso por razón de orientación sexual cualquier comportamiento realizado contra una persona por su orientación sexual que pueda considerarse ofensivo, humillante, violento, intimidatorio, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno discriminatorio. A tales efectos, se considera orientación sexual a la capacidad, independientemente del sexo biológico y de la identidad de género, de una persona, para sentirse atraída emocional, sexual y afectivamente por personas de este o distinto género.

Discriminación por embarazo o maternidad: Todo trato desfavorable a las mujeres

relacionado con el embarazo o maternidad también constituye discriminación directa por razón de sexo. (Art. 8 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

Colectivos vulnerables: conviene identificar los denominados grupos más vulnerables de sufrir acoso sexual y acoso por razón de sexo para la prevención:

- ✓ Mujeres solas con responsabilidades familiares (madres solteras, viudas, separadas y divorciadas).
- ✓ Mujeres que acceden por primera vez a sectores profesionales o categorías tradicionalmente masculinas o que ocupan puestos de trabajo que tradicionalmente se han considerado destinados a los hombres.
- ✓ Mujeres jóvenes que acaban de conseguir su primer trabajo.
- ✓ Mujeres con discapacidad.
- ✓ Mujeres inmigrantes y/o que pertenecen a minorías étnicas.
- ✓ Mujeres con contratos eventuales y temporales o en régimen de subcontratación.
- ✓ Otro grupo vulnerable es de las personas homosexuales y hombres jóvenes, susceptibles de sufrir acoso por parte de mujeres u otros hombres, especialmente cuando son sus superiores jerárquicos.
- ✓ Discriminaciones múltiples y las interseccionales. Entendida como forma de discriminación en la que se dan dos o más motivos de discriminación, ya sea de forma acumulativa o interseccional

Conductas constitutivas de Acoso Sexual

⇒ Conductas verbales

Insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual; insistencia para participar en actividades sociales fuera del lugar de trabajo, después de que la persona objeto de esta haya dejado claro que dicha insistencia es molesta e inoportuna; flirteos ofensivos; comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos; llamadas telefónicas indeseadas; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

⇒ No verbales

Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, silbidos o hacer ciertos gestos; cartas o mensajes de correo

electrónico, mensajes de texto o de cualquier otro tipo de carácter ofensivo, de contenido sexual.

⇒ Físicas

Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo o innecesario.

7. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

El presente protocolo se aplica a toda la plantilla.

Se incluirán en el mismo a todo el personal contratado por terceras personas y que presten sus servicios en los centros de trabajo de la empresa. También se aplicará a las personas en régimen de autónomos, accionistas y miembros de los órganos directivos, trabajadores que hayan finalizado su vínculo laboral, voluntarios, becarios, candidatos en procesos de selección, personas relacionadas con todos estos, y personal de ETT. Con los que se ha de firmar un compromiso de coordinación de actividades empresariales en la presente materia.

El periodo de vigencia o duración del protocolo de prevención e intervención frente al acoso sexual y/o por razón de sexo será el mismo que el periodo de vigencia del plan de igualdad de Napau Sistemas S.L. Se realizará una evaluación intermedia a los dos años y una evaluación final.

Los plazos para la revisión del protocolo serán los determinados en el plan de igualdad en el que se integre, en los términos previstos en el artículo 9 del RD 901/2020, de 13 de octubre. Asimismo, se estará a lo dispuesto en este mismo artículo para el seguimiento y evaluación del protocolo que forma parte del plan de igualdad.

El protocolo se revisará en todo caso, en los siguientes supuestos:

1. En cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de reorientar el cumplimiento de sus objetivos de prevención e intervención frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo.

2. Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

3. En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa y ante cualquier incidencia que modifica de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo u organización.

4. Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación por razón de sexo o sexual o determine la falta de adecuación del protocolo a los requisitos legales o reglamentarios.

5. Cuando se actualice el plan de igualdad en su totalidad

8. MEDIDAS DE PREVENCIÓN

La empresa a través de su Departamento de RRHH, así como la representación legal de las personas trabajadoras (si las hubiere) deberán proporcionar información y asesoramiento a cuantas personas empleadas lo requieran sobre el tema que trata este protocolo, así como los procedimientos para resolver las reclamaciones en materia de acoso sexual y de acoso por razón de sexo.

Con objeto de prevenir y evitar los comportamientos constitutivos de acoso sexual o por razón de sexo, la empresa llevará acabo las siguientes acciones:

La política informativa y formativa de la empresa en materia de igualdad y de prevención de riesgos laborales incluya la formación adecuada en sobre igualdad y prevención de la violencia en el trabajo, a todos los niveles (personal trabajador, directivo, mandos intermedios, representación del personal tanto unitaria, sindical, y específica en materia de prevención de riesgos laborales).

La formación incluirá, como mínimo, los siguientes aspectos:

- La identificación de las conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Los efectos que producen en la salud de las víctimas.
- Los efectos discriminatorios que producen en las condiciones laborales de quienes lo padecen.
- Los efectos negativos para la propia organización.
- La obligatoriedad de respetar los derechos fundamentales (derecho a la dignidad de las personas, a la igualdad, a la integridad física y moral, a la libertad sexual), y el derecho a la seguridad y salud en el trabajo y el propio derecho al trabajo.
- La prohibición de realizar actos y conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Régimen disciplinario en los supuestos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Infracciones en las que puede incurrir la empresa, tanto desde el punto de vista de la relación laboral, como desde el punto de vista más concreto de la prevención de riesgos laborales.
- Publicidad y difusión de este Protocolo, a través de su publicación en los canales previstos para la comunicación interna.
- Información y formación a la plantilla sobre el canal prioritario establecido para atajar la difusión ilegítima de datos sensibles en Internet.
- Entrega del presente Protocolo a todo el personal que empiecen a prestar servicios en la empresa.
- Mención del presente Protocolo en el Plan de Igualdad.
- Formación específica para el personal que va a participar en el procedimiento, y a asistir a las presuntas víctimas, sobre el procedimiento a seguir y la forma en la que deben actuar cada una de las partes implicadas, y formación general sobre el contenido del Protocolo.

Además de lo mencionado anteriormente, si se considerara conveniente a la luz de los datos de incidencia de las situaciones de acoso, se llevará a cabo las siguientes medidas:

1. Elaboración de estadísticas con datos numéricos, desagregados por sexo, sobre el número de intervenciones y casos de acoso sexual y por razón de sexo, así como publicación periódica de estos datos en el marco del Plan de Igualdad, manteniendo siempre la confidencialidad de las personas afectadas.

2. Evaluación y revisión periódica del funcionamiento e implantación del procedimiento de resolución de situaciones de conflicto regulado en este Protocolo.

3. Desarrollo de acciones de sensibilización y concienciación al personal que presten servicios en el ámbito de la igualdad de género, especialmente enfocadas a la identificación de conductas constitutivas de acoso sexual y por razón de sexo y al conocimiento de presente Protocolo.

4. Desarrollo de acciones de sensibilización en materia de diversidad sexual, enfocadas al conocimiento de las distintas discriminaciones por razón de orientación sexual e identidad y expresión de género.

5. Realización de estudios de carácter general sobre la presencia o incidencia de este tipo de conductas entre el personal de la Institución y las características que presenta, además de sobre percepciones y conocimiento de situaciones de acoso.

6. Realización de un estudio de riesgos psicosociales, con objeto de identificar los grupos de personas trabajadoras más susceptibles de sufrir acoso. Elaborador por la empresa de PRL.

9. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN EN CASO DE DENUNCIA

9.1 ¿Quién puede denunciar?

La empresa dispone una vía de comunicación a través de la siguiente cuenta de correo electrónico: canaldenunciasnps@npsseguridad.com, asimismo se podrá descargar el modelo de denuncia (anexo i) y presentar la denuncia por el medio más conveniente (canal web, correo postal, buzón en empresa, u otro medio).

9.2 Comisión de tramitación de denuncias

Para velar por los principios (apartado 5) se constituye una comisión para la prevención y el tratamiento de las denuncias de los casos de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo (en adelante la Comisión Instructora CI) a la que la empresa deberá capacitar con formación específica en la materia.

La Comisión Instructora quedará compuesta por:

- Ignacio Carrasco Chico
- Francisco Javier de Guzmán Villegas
- Gabriel Clemente Gálvez DNI 47756896H como representante de la sección sindical del Sindicato independiente de seguridad privada y limpieza (SIVYL)

La Comisión Instructora será el órgano encargado de la tramitación de todos los procedimientos sustanciados conforme a lo establecido en el presente protocolo.

Asimismo, asume la función de promover ante el Departamento o área de Recursos Humanos de la empresa, medidas concretas y efectivas en el ámbito de la 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, así como asegurando la igualdad de oportunidades y la no discriminación entre hombres y mujeres.

La CI está formada por representante/s de la parte empresarial y representante/s de la parte legal de la plantilla, si no lo hubiere, estarán representados por los sindicatos que negocian el plan de igualdad, procurando la representatividad equilibrada, contando con asesoramiento o no de una persona técnica en igualdad o agente de igualdad.

Se debe informar a todo el personal sobre la constitución de la CI y sobre las funciones de esta.

La CI podrá atender consultas anónimas o informales de trabajadoras y trabajadores en relación con la materia relacionada con sus competencias. Dichas consultas serán confidenciales.

Las competencias específicas de la CI son:

a) Recibir todas las denuncias por acoso sexual y acoso por razón de sexo.

b) Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo, para lo que dispondrá por parte de la empresa de los medios necesarios y tendrá acceso a toda la información y documentación que pudiera tener relación con el caso. Tendrá libre acceso a todas las dependencias de la empresa, debiendo toda la plantilla prestar la debida colaboración que se le requiera, previa información al Departamento de Personal.

c) Recomendar y gestionar ante el Departamento de Personal las medidas preventivas que se estimen convenientes.

d) Elaborar un informe con las conclusiones sobre el supuesto de acoso investigado, que incluirán los indicios y medios de prueba del caso, sus posibles agravantes o atenuantes, e instar, en su caso, a la Dirección de recursos humanos de la empresa a la apertura de procedimiento disciplinario contra la persona denunciada, debiendo ser informada de tal extremo y de la sanción impuesta.

e) Supervisar el efectivo cumplimiento de las sanciones impuestas como consecuencia de casos de acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

f) Velar por las garantías comprendidas en este protocolo.

g) Cualesquiera otras que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo contemplado en el presente protocolo. La Comisión llevará a cabo sus actuaciones y adoptará decisiones por mayoría de votos.

Toda persona participante debe firmar el Compromiso de confidencialidad (anexo ii)

9.3 Designación de instructor/a

La CI, ante un caso concreto, delegará en una de las personas que la componen, a elección de la persona denunciante, las siguientes competencias en materia de acoso:

a) Atender durante todo el procedimiento a la persona que denuncia ser víctima de una situación de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo e iniciar las actuaciones que sean precisas.

b) Representar a la víctima ante la CI, siempre que esta así lo determine. Siempre pudiendo ésta, ir acompañada de una persona representante sindical o laboral.

c) Efectuar las entrevistas con las personas afectadas. Para ello podrá recabar la intervención de personas expertas (psicólogos/as, juristas, médicos/as, etc.). También podrá mantener reuniones con las personas implicadas que estime oportunas y tendrá acceso a los centros de trabajo.

d) Asistir a la víctima durante todo el proceso de investigación, manteniéndola informada del estado de esta, así como, en su caso, en la tramitación del procedimiento disciplinario posterior. Igualmente, prestará la asistencia necesaria posterior que, razonablemente, necesitase la víctima, incluida la gestión ante la Dirección de aquellas medidas que resultasen convenientes adoptar.

e) Asesorarse o recibir asistencia de personas asesoras expertas en temas de acoso sexual y acoso por razón de sexo. La persona asesora no podrá tener, ni haber tenido, relación laboral de dependencia o ascendencia con ninguna de las partes implicadas en la situación de acoso sexual y acoso por razón de sexo. Tanto la persona asesora como la CI deberán informar al área de Recursos Humanos de la empresa de las entrevistas a realizar con persona diferente del acosado/a y presunto acosador/a, así como de la necesidad de acceder a las dependencias de la Entidad.

f) Reportar a la CI para que sea en esta donde se elabore el informe preliminar.

La CI elaborará un procedimiento que detallará los pasos a seguir en cada actuación. Cuando la empresa abra un expediente disciplinario sobre el presunto acoso, el Asesor/a, así como la CI, pondrán a disposición de la dirección de Recursos Humanos de la empresa toda la información y documentación sobre el mismo, una vez finalice la función investigadora.

La persona instructora deberá firmar un compromiso de confidencialidad específico (anexo iii)

La presunta víctima puede decidir no estar de acuerdo con algún/a miembro de la Comisión por vulnerar la objetividad del proceso y pedir su sustitución.

Asimismo, La persona que gestiona el buzón será la persona instructora, contando con una sustituta.

9.4 Procedimiento Informal

Esta fase es potestativa para las partes y dependerá de la voluntad que exprese al respecto la víctima. La pretensión de esta fase preliminar es resolver la situación de acoso de forma urgente y eficaz para conseguir la interrupción de las situaciones de acoso y alcanzar una solución aceptada[1]

De manera que, en los supuestos en los que se tenga conocimiento mediante vías no formales de situaciones de acoso y en el caso de que la presunta víctima no quiera entrar por un cauce formal, el CI iniciará un procedimiento confidencial y rápido de confirmación de la veracidad de la denuncia, pudiendo para ello acceder a cualquier lugar de la empresa y en cualquier momento y recabar las declaraciones de quien considere necesario.

Una vez convencida de la existencia de indicios que doten de veracidad la denuncia presentada, entrará en contacto de forma confidencial, con la persona denunciada, sola o en compañía de la persona denunciante, a elección de ésta, para manifestarle la existencia de una queja sobre su conducta y las responsabilidades disciplinarias en que, de ser ciertas y de reiterarse las conductas denunciadas, la persona denunciada podría incurrir.

La persona denunciada podrá ofrecer las explicaciones que considere convenientes.

En este procedimiento informal de solución, la CI se limitará exclusivamente a transmitir la queja y a informar a la persona denunciada de las eventuales responsabilidades disciplinarias.

El objetivo del procedimiento informal será resolver el problema de forma consensuada; en ocasiones, el hecho de manifestar al sujeto activo las consecuencias ofensivas e intimidatorias que se generan de su comportamiento es suficiente para que se solucione el problema y cese el acoso.

El procedimiento se desarrollará en un plazo máximo de siete días laborables; en principio se debe partir de la credibilidad de la persona denunciante y se tiene que proteger la confidencialidad del procedimiento y la dignidad de las personas; a tal efecto y al inicio de este les serán asignados códigos confidenciales para su tratamiento.

Asimismo, se procurará la protección suficiente de la víctima y de la persona denunciante, en cuanto a su seguridad y salud, interviniendo para impedir la continuidad de las presuntas situaciones de acoso y proponiendo a este efecto las medidas cautelares necesarias, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación, atendiendo especialmente a las circunstancias laborales que rodeen a la víctima.

[1] https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/acoso-sexual/docs/Protocolo_Acoso_Sexual_y_Por_Razon_De_Sexo.pdf

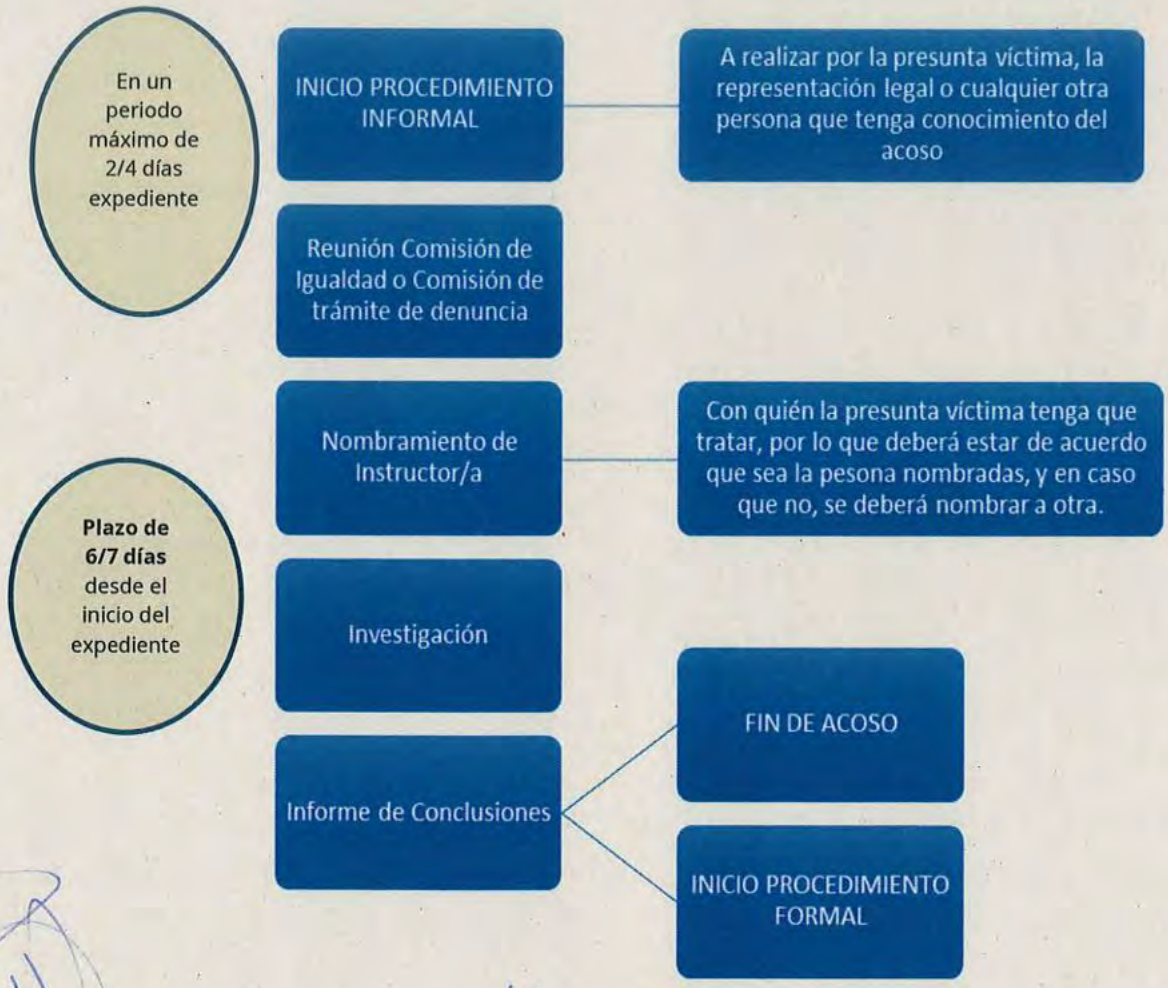
En el plazo de seis a siete días laborables, contados a partir de la presentación de la denuncia, se dará por finalizado el proceso. Solamente en casos excepcionales y de imperiosa necesidad podrá ampliarse el plazo en tres días.

Es necesario que haya sido valorada la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del proceso informal, y en su caso, se propondrán las actuaciones que se estimen convenientes, incluso la apertura de un proceso formal, en el caso de que la solución propuesta no fuera admitida por ambas partes, y en todo caso, cuando no fuera admitida como satisfactoria por la víctima.

Del resultado del procedimiento informal la CI dará conocimiento inmediato a la dirección de la empresa y a la representación legal de la plantilla. También dará conocimiento inmediato, en su caso, a la Comisión de Igualdad.

Si la persona presuntamente acosadora es reincidente, se debería ir directamente por el procedimiento formal, sino por petición de la presunta víctima, sí por petición de la Comisión Instructora.

De este procedimiento ha de quedar constancia fehaciente, aun cuando, no desencadenen en un procedimiento formal.



9.5 Procedimiento formal

Cuando las actuaciones hayan sido denunciadas por un canal formal habilitado a tal fin y las denunciadas pudieran ser constitutivas de acoso o en el supuesto de que la persona denunciante no se considere satisfecha en la solución alcanzada en el procedimiento informal de solución, bien por entender inadecuada la solución ofrecida o bien por producirse reiteración en las conductas denunciadas, o si no consideró aconsejable acudir al procedimiento informal de solución, y sin perjuicio de su derecho a denunciar por la vía penal, podrá plantear una denuncia formal con la finalidad de dilucidar las eventuales responsabilidades disciplinarias de la persona denunciada.

Cualquier persona que tenga conocimiento de algún acto de acoso podrá denunciar personalmente o por medio de terceras personas dicha situación.

La CI deberá garantizar la máxima seriedad y confidencialidad de todas las denuncias formales, bajo apercibimiento de sanción en caso de que no se respete este principio.

Una vez recibida la denuncia, comenzada la investigación y confirmada su verosimilitud, la CI recabará por escrito y convenientemente firmada la denuncia de la víctima en caso de haberse identificado.

Existiendo la posibilidad de investigarse la denuncia anónima[2] en igualdad de condiciones, siempre y cuando, para evitar reticencias, como la impasibilidad de realizar preguntas que ayuden a aclarar cualquier punto de la denuncia porque no se sabe quién realizó la misma, para garantizar la protección del denunciante al desconocerse su identidad; o bien, porque podría aumentar el número de denuncias de mala fe, provocando una acumulación de estas que harían inviable su gestión. Existe la posibilidad de crear canales anónimos de denuncias a través de su externalización, de esta manera, una empresa externa se convierte en un intermediario que gestiona los datos personales y los expedientes de denuncia y la hacen llegar de manera anónima al destinatario final. No obstante, la empresa gestionará internamente las denuncias producidas garantizando la confidencialidad y adecuado tratamiento de los datos personales.

En ese momento comunicará de forma confidencial la situación a la dirección de la empresa para que ésta, en su caso, adopte medidas cautelares como, si fuera posible, el alejamiento inmediato de los sujetos activo y pasivo del acoso con el objetivo de impedir que la situación lesiva para la salud e integridad de la víctima continúe produciéndose. Estas medidas, en ningún caso podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en las condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas.

También ofrecerá información suficiente a la Comisión de Igualdad. La CI informará de todos los extremos de la denuncia y de las actuaciones llevadas a cabo hasta ese momento y de sus apreciaciones sobre su credibilidad.

En cuanto al procedimiento la CI utilizará los procedimientos de investigación que considere convenientes para la confirmación de la veracidad de la denuncia,

[2] Convención de las Naciones Unidas contra la corrupción, hecha en Nueva York el 31 de octubre de 2003 artículo 13.2.

respetando en todo caso los derechos fundamentales de las personas implicadas, sobre todo el derecho a la intimidad y a la dignidad de ambas.

Deberá dar notificación de la presentación de la denuncia lo más rápidamente posible a la persona denunciada. **No mayor a cinco días**.

Deberá además darle audiencia en presencia o no de la víctima a elección de esta última. Tanto una como otra podrán solicitar la presencia de otra u otras personas integrantes de los órganos de representación, o si se considera conveniente de otros u otras trabajadoras a efectos de configurar la prueba testifical.
Se intentará recabar toda la información con una única explicación de los hechos por parte de la víctima (salvo que resultase imprescindible establecer posteriores entrevistas para la resolución del caso), garantizando la confidencialidad y la agilidad en el trámite.

En el plazo máximo de diez días laborables contados a partir de la presentación de la denuncia, la CI, elaborará y aprobará un informe sobre el supuesto de acoso investigado donde se incluirá la siguiente información:

- Antecedentes del caso
- Medidas cautelares o preventivas, en su caso adoptadas, con carácter temporal y durante el curso de la investigación
- Diligencias de investigación practicadas
- Conclusiones y propuesta de acciones

Dicho informe se trasladará a la dirección de la empresa de forma inmediata y a la Comisión de Igualdad si ésta existiera. Solamente en casos excepcionales y de imperiosa necesidad podrá ampliarse el plazo en tres días.

En cuanto a la conclusión del proceso y aplicación de medidas, se garantizará que no se produzcan represalias 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 supongan un tratamiento desfavorable de alguno de los sujetos señalados (personas denunciantes, testigos, o coadyuvantes) serán sancionadas de acuerdo con el régimen disciplinario regulado a continuación.

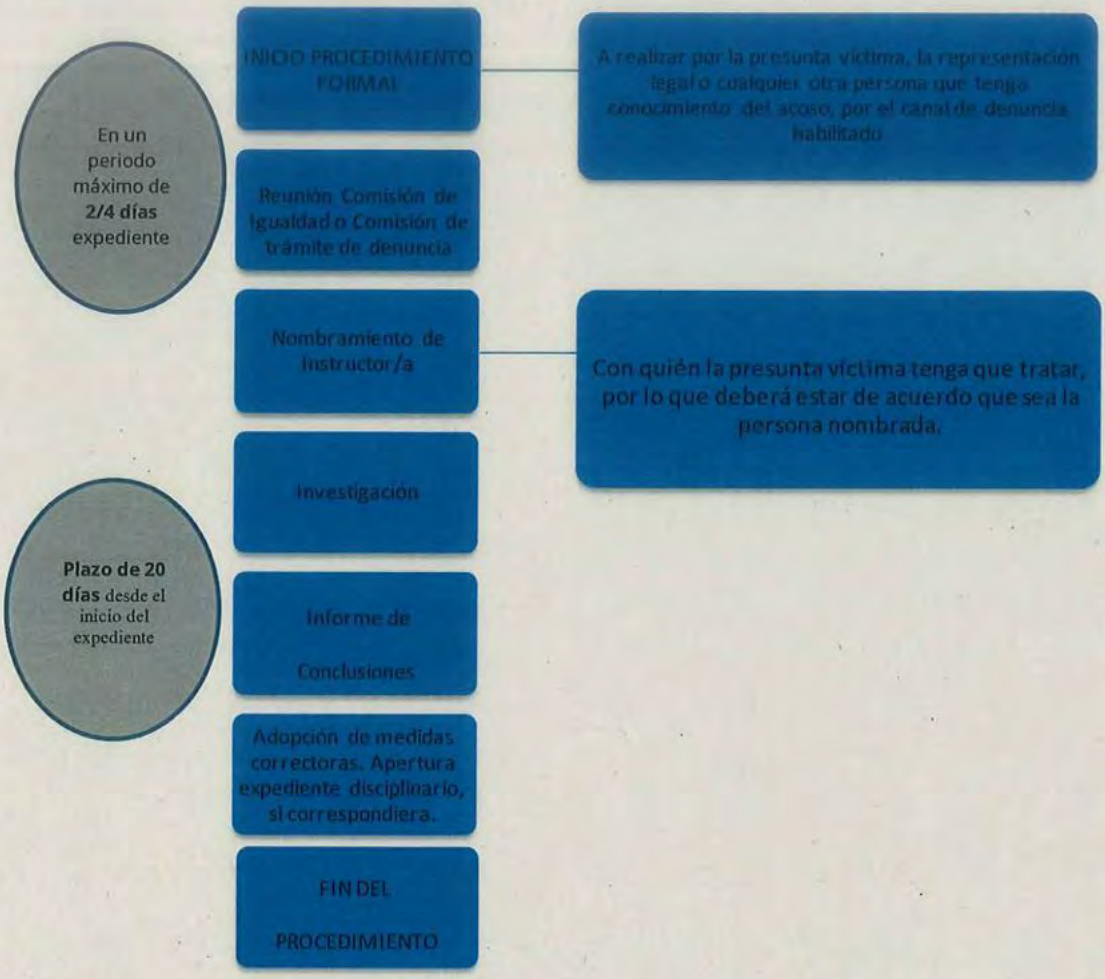
No obstante, a lo anterior, las denuncias, alegaciones o declaraciones, que se demuestren como intencionadamente fraudulentas y dolosas, y realizadas con el objetivo de causar un mal injustificado a la persona denunciada, serán sancionadas sin perjuicio de las restantes acciones que en derecho pudiesen corresponder.

Si se hubieran producido represalias o existido perjuicio para la víctima durante el acoso, ésta será restituida en las condiciones en que se encontraba antes del mismo.

Con un objetivo disuasorio, del resultado de la investigación realizada y del expediente sancionador, se dará conocimiento suficiente en el ámbito en que la actuación sancionada fue llevada a cabo.

Si CI no fuera capaz de acumular las pruebas necesarias para que la denuncia pueda ser declarada fundada, la persona denunciante no podrá ser obligada a trabajar contra

su voluntad con la persona denunciada. La dirección de la empresa estará obligada a facilitar el cambio de puesto de trabajo.



10. MEDIDAS CAUTELARES

Estas medidas podrán ser tomadas cuando haya indicios suficientes de la existencia de acoso. En función de las circunstancias se valorará la conveniencia y posibilidad de separar a la víctima de la persona agresora.

- Se puede realizar un cambio de puestos de trabajo y/o de turno de trabajo, preferentemente del presunto acosador o, en caso de no ser posible, de la víctima, por propia iniciativa de quien instruye el expediente o a solicitud de parte.

- Otras a concretar en virtud de la situación y de la decisión de la comisión de seguimiento.

Establecimiento de pautas de seguimiento y control con el fin de comprobar que la situación denunciada no se repite.

Poner a disposición de la víctima, si así lo solicita, la atención facultativa de un médico o psicólogo adscrito al servicio de prevención de riesgos laborales.

11. SEGUIMIENTO DE LA DENUNCIA Y SANCIONES

La CI realizará una memoria anual de las actividades realizadas y asuntos atendidos, desagregados por sexos, con el número de intervenciones realizadas cada año, el tipo de acoso, proceso y medidas adoptadas, preservando la intimidad de las personas afectadas.

Si se concluye que sí hay acoso, la Comisión de acoso instará a la dirección de la empresa a tomar las medidas sancionadoras oportunas, desde el traslado hasta, en los casos más graves, el despido disciplinario del agresor/a.

En función de la gravedad de las conductas, se regulan, sanciones disciplinarias como:

- Suspensión de empleo y sueldo: la suspensión del contrato de trabajo por motivos disciplinarios está recogida en los arts. 20, 45, 58 ET.
- Despido disciplinario: la última de las causas a las que se refiere el art. 54 ET como causante del despido disciplinario es "el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa".
- Movilidad funcional
- Cambio de turno de trabajo
- Sanción con multa siguiendo el artículo 40 del Real Decreto Legislativo 5/2000 sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.
- Los actos y conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo son faltas graves o muy graves. En todo caso, para la calificación de las faltas y para la imposición de sanciones, se estará a lo previsto en el convenio colectivo de aplicación o en el instrumento negociado equivalente.

Si tras la finalización de procedimiento se ha constatado el acoso: El órgano de instrucción podrá proponer las siguientes medidas:

- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- Modificación de aquellas condiciones laborales que, previo consentimiento del trabajador/a acosado/a, se estimen beneficiosas para su recuperación. Adopción de medidas de vigilancia en protección del trabajador/a acosado/a.
- La empresa tomará las medidas pertinentes para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Se facilitará formación o reciclaje para la actualización profesional de la víctima cuando esta haya permanecido en IT un periodo prolongado.
- Reiteración de los estándares éticos y morales de la empresa. (código de conducta)
- Evaluación de riesgos psicosociales en la empresa. Por el servicio de Prevención de Riesgos laborales.

12. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PROTOCOLO

Desde el inicio de la implementación del protocolo se considera oportuno el seguimiento periódico anual para registrar de manera regular las incidencias producidas y sus causas a los efectos de dirigir las acciones que lo requieran; este seguimiento se tiene que complementar con una evaluación de las actividades o los procesos de trabajo que se ejecutan y de los resultados cuantitativos (generados por sistemas de recuento y registros de procesos de trabajo) y cualitativos (generados de tipo subjetivo, como valoraciones personales, percepciones, opiniones, sentimientos, etc.), teniendo presente la perspectiva de género en todo el proceso metodológico e impactos de las actuaciones.

13. REGISTRO

Cuando la empresa tenga plan de igualdad, el protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo se registrará junto a este. La empresa deberá registrar el plan de acuerdo con las previsiones establecidas en el artículo 11 del RD 901/2020, de 13 de octubre y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. Junto a la solicitud de inscripción en el registro, se deberán cumplimentar datos relativos al protocolo en el modelo oficial Anexo 2.V de la Hoja estadística del plan de igualdad, en los términos establecidos por el citado Real Decreto.

El presente protocolo ha sido negociado en el seno de la comisión negociadora de Igualdad y entrará en vigor al día siguiente de su firma

En Málaga 7 de noviembre 2024

Fdo. Empresa

Fdo. RLT

ANEXOS:

i) Modelo de Denuncia: (en ausencia de canal de denuncia)

SOLICITANTE

☐	Persona afectada	☐	Unidad/Departamento de la persona afectada (indicar)
☐	Representantes de la plantilla	☐	Otros (indicar)
☐	Recursos Humanos		

Datos de la persona denunciante en caso de no ser la persona afectada

Nombre y apellidos

NIF/NIE _____ SEXO ☐ Hombre ☐ Mujer

Puesto de trabajo _____

Centro de trabajo/Departamento _____

Vinculación laboral/Tipo de contrato _____

Teléfono de contacto _____

TIPO DE ACOSO

☐	Sexual
☐	Por razón de sexo
☐	Otras discriminaciones (especificar)

DATOS DE LA PERSONA AFECTADA

Nombre y apellidos

NIF/NIE SEXO ☐ Hombre ☐ Mujer

Puesto de trabajo

Centro de trabajo/Departamento

Vinculación laboral/Tipo de contrato

Teléfono de contacto

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS Por favor, describa cronológicamente los hechos detallados todo lo que sea posible, con el nombre de la/s persona/s implicada/s, origen del conflicto, lugar en qué sucedió, fechas y horas a ser posible):

En el caso de testigos, indique sus nombres y apellidos

SOLICITUD

☐ Solicito el inicio del protocolo de actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón. Y me informen de las actuaciones a realizar a partir de esta denuncia, así como de la posterior resolución.

Localidad y fecha	Firma de la persona interesada

Este documento deberá ser entregado a:

(Indicar nombre, apellidos y localización de la persona de la empresa/entidad encargada de su recepción).

ii) Acuerdo de Confidencialidad de personas intervinientes

COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD DE LAS PERSONAS QUE INTERVIENEN EN EL PROCESO DE TRAMITACIÓN Y RESOLUCIÓN DE LAS DENUNCIAS POR ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Don/Doña , habiendo sido designado/a por la empresa NAPAU SISTEMAS S.L para intervenir en el procedimiento de recepción, tramitación, investigación y resolución de las denuncias por acoso sexual y/o acoso por razón de sexo que pudieran producirse en su ámbito, se compromete a respetar la confidencialidad, privacidad, intimidad e imparcialidad de las partes a lo largo de las diferentes fases del proceso.

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

✓ Garantizar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el procedimiento, así como a la igualdad de trato entre mujeres y hombres.

✓ Garantizar el tratamiento reservado y la 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 NAPAU SISTEMAS S.L de la responsabilidad disciplinaria en la que podría incurrir por el incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas.

En Málaga a de de

Firmado:

iii) Acuerdo de Confidencialidad de persona designada

COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD DE LAS PERSONAS QUE INTERVIENEN EN EL PROCESO DE TRAMITACIÓN Y RESOLUCIÓN DE LAS DENUNCIAS POR ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Don/Doña , habiendo sido designado/a por NAPAU SISTEMAS S.L para intervenir en el procedimiento de recepción, tramitación, investigación y resolución de las denuncias por acoso sexual y/o acoso por razón de sexo que pudieran producirse en su ámbito, se compromete a respetar la confidencialidad, privacidad, intimidad e imparcialidad de las partes a lo largo de las diferentes fases del proceso.

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

✓ Garantizar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el procedimiento, así como a la igualdad de trato entre mujeres y hombres.

✓ Garantizar el tratamiento reservado y la 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 NAPAU SISTEMAS S.L de la responsabilidad disciplinaria en la que podría incurrir por el incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas.

En Málaga a de de

Firmado: