Protocolo de Prevención del
ACOSO SEXUAL
Y POR RAZONES DE SEXO
VILLARCE S.L.

ÍNDICE

- **1 .INTRODUCCIÓN**
- **2. AMBITO DE APLICACIÓN**
- **3. NORMATIVA DE REFERENCIA**
- **4. COMPROMISO DE VILLARCE S.L., EN LA GESTIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO**
- **5. CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO**

5.1 Declaración de principios:

Tolerancia Cero ante conductas constitutivas de acoso sexual y/o por razón de sexo

5.2 Definiciones y conceptos

5.2.1. Definición de acoso sexual

5.2.2. Comportamientos o conductas constitutivas de Acoso sexual

5.2.3. Definición de acoso por razón de sexo

5.2.4. Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo.

5.3 Medidas Preventivas

5.4. El procedimiento de actuación

5.4.1. Principios

5.4.2. Presentación de la queja, activación del protocolo y tramitación del expediente administrativo

5.4.3. La resolución del expediente de acoso

5.4.4. Seguimiento

- **6. SANCIONES DISCIPLINARIAS**
- **7. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR**
- **8. MODELO DE QUEJA O DENUNCIA**
- **9. ACUERDO DE CONFIDENCIALIDAD**
- **10. RESPONSABILIDAD DEL PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO**
- **11. MEDIDAS PREVENTIVAS A REALIZAR**
- **12 MEDIDAS PREVENTIVAS RECOMENDADAS**
- **13.MODELOS**

1. INTRODUCCIÓN

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido por las normativas internas e internacionales; no obstante, diversas realidades nos muestran que la igualdad plena en todos los ámbitos es, hoy por hoy, únicamente teórica. Una de las manifestaciones más patentes de la desigualdad real que todavía hay en nuestra sociedad es la presencia del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el entorno laboral. Este fenómeno, además, atenta contra un número significativo de derechos fundamentales básicos de la persona: la libertad, la intimidad y la dignidad, la no discriminación por razón de sexo, la seguridad, la salud y la integridad física y moral. En los últimos tiempos, sin embargo, en coherencia con una mayor conciencia y sensibilidad hacia la gravedad y alcance del problema, se han producido avances significativos en el establecimiento de medidas para prevenirlo y abordarlo.

Así, al lado de la protección que otorgan las normas laborales, se ha puesto el acento en la necesidad de articular vías prácticas y efectivas de prevención, protección y respuesta contra este tipo de conductas en el marco de la propia empresa.

En este sentido, la definición e implantación de una estrategia contra el acoso sexual y por razón de sexo a través de protocolos de actuación acordados entre la dirección de VILLARCE S.L., y las personas trabajadoras constituye un instrumento clave para abordar y tratar el problema.

El presente protocolo ha sido elaborado teniendo en cuenta el Manual de referencia para la elaboración de procedimientos de actuación y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo elaborado por la Subdirección General para la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva, Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad en junio 2015, así como las políticas sobre Prevención de Riesgos Penales que ha desarrollado VILLARCE S.L.

Asimismo, VILLARCE S.L., para asegurar el cumplimiento normativo en su entidad, en su Manual de Prevención de Riesgos Penales, se han desarrollado diversos procedimientos para evitar cualquier ilícito penal. Dentro de estos ilícitos penales pueden estar las conductas relativas a esta materia, por lo que lo que el presente protocolo se incorporará como Anexo 7 al Manual, indicado anteriormente.

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

En relación a esta materia, se establece un procedimiento interno, rápido, eficaz y sencillo, que en ningún caso supera para su resolución los 30 días naturales y a través del cual las eventuales víctimas de cualquier conducta relacionada con acoso sexual y acoso por razón de sexo pueden denunciar este tipo de comportamientos.

OBJETO

El objeto de este acuerdo es establecer un procedimiento de actuación ante situaciones que pudieran constituir acoso sexual y acoso por razón de sexo, constituyendo un instrumento para viabilizar las mejores prácticas frente al acoso y en caso de existir la prevención del mismo.

El presente Protocolo se aplicará a todas las personas que formen parte de la plantilla de VILLARCE S.L., y a todas aquellas otras que sin ser empleados presten servicios en sus centros de trabajo en virtud de contrato de puesta a disposición o de cualquier otro suscrito con terceros, excluidos todos aquellos prestadores de servicios profesionales que no tienen presencia continuada en los centros de trabajo. Por consiguiente, este manual será aplicable en todos los siguientes centros de trabajo:

1 Sede principal – Oficinas. C/ Calleja y Zurita, 19; 09001 Burgos.

2 Estación de Servicio C/ Madrid nº 64; 09001 Burgos

3 Estación de Servicio La Castellana. Avenida Palencia s/n 09001 Burgos

4 Estación de Servicio C/ Vitoria, Glorieta de Logroño s/n. 09007 Burgos

5 Estación de Servicio La Abadesa (Monte de la Abadesa). Carretera A-1 Madrid-Irún Km. Km. 232.7 (Dirección Burgos) 09195 Villagonzalo de Pedernales (Burgos)

6 Estación de Servicio La Varga (Alto de la Varga) Carretera A-1 Madrid –Irún Km.232.7 (Dirección Madrid); 09195 Villagonzalo de Pedernales (Burgos)

7 Estación de Servicio Sanz Pastor. C/ Sanz Pastor s/n, 09003 Burgos

8 Estación de Servicio La Ventilla, Carretera N-120 Km. 108,3; 09007 Burgos

9 Local Externo Archivo Definitivo, C/ Madrid nº 64; 09001 Burgos

Todas tienen la obligación de cumplir y hacer cumplir las políticas y medidas implementadas por VILLARCE S.L., así como el derecho a exigir su cumplimiento, para que a ninguna de ellas se le vulnere el derecho fundamental a la integridad física y moral, ni los derechos como trabajadores, en relación con el trabajo, a la consideración debida a su dignidad y a una adecuada política de seguridad e higiene.

3. NORMATIVA DE REFERENCIA

La 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 define el acoso sexista y el acoso sexual y establece que dichas situaciones se considerarán discriminatorias y, por tanto, se prohibirán y sancionarán de forma adecuada, proporcional y disuasoria. El Código Comunitario de Conducta para combatir el acoso sexual de 27 de noviembre de 1991 constituye la norma europea de desarrollo en materia preventiva de esta norma comunitaria.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece en su Art. 7

"1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

2. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

3. Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

4. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo".

Y, en su Art. 48 establece:

"1. Las empresas deberán 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 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.

2. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de *la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlo."*

La Ley de Infracciones y sanciones en el orden social en su Art. 8.13 considera infracción muy grave del ordenamiento social. *El acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma.*

La misma norma considera asimismo infracción muy grave del ordenamiento en su Art. 8.13.bis. *El acoso por razón de sexo cuando se produzca 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, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo.*

El Criterio Técnico de la Inspección de Trabajo Nº 69/2009 sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo considera infracción en materia de prevención la ausencia de evaluación y de adopción de medidas preventivas de la violencia de género en el ámbito laboral.

Esta artículo ha sido modificado por la entrada en vigor de la Ley Orgánica 10/2022 de 6 de Septiembre, de Garantía Integral de la Libertad Sexual, que además ha reforzado la obligación de las empresas de tomar medidas contra el acoso sexual o por razón de sexo. Así se desprende en lo regulado en su artículo 12:

Artículo 12. Prevención y sensibilización en el ámbito laboral.

1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, en los términos previstos en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, incluidos los cometidos en el ámbito digital.

Asimismo, deberán arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las

denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido víctimas de estas conductas, incluyendo específicamente las sufridas en el ámbito digital.

2. Las empresas podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de las personas trabajadoras, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas, protocolos de actuación o acciones de formación.

De las medidas adoptadas, de acuerdo con lo dispuesto en el párrafo anterior, podrá beneficiarse la plantilla total de la empresa cualquiera que sea la forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y con contratos en prácticas. También podrán beneficiarse las becarias y el voluntariado. Asimismo, podrán beneficiarse de las anteriores medidas aquellas personas que presten sus servicios a través de contratos de puesta a disposición.

Las empresas promoverán la sensibilización y ofrecerán formación para la protección integral, y *contra las violencias sexuales a todo el personal a su servicio.*

Las empresas deberán incluir en la valoración de riesgos de los diferentes puestos de trabajo ocupados por trabajadoras, la violencia sexual entre los riesgos laborales concurrentes, debiendo formar e informar de ello a sus trabajadoras.

3. Las empresas que adecúen su estructura y normas de funcionamiento a lo establecido en esta ley orgánica serán reconocidas con el distintivo de «Empresas por una sociedad libre de violencia de género». Cabe valoración de la retirada de este distintivo cuando se den circunstancias que así lo justifiquen.

4. Por real decreto se determinará el procedimiento y las condiciones para la concesión, revisión periódica y retirada del distintivo al que se refiere el apartado anterior, las facultades derivadas de su obtención y las condiciones de difusión institucional de las empresas que lo obtengan.

También resulta de aplicación lo regulado en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI en ella se recoge en su artículo 15:

Artículo 15. Igualdad y no discriminación LGTBI en las empresas.

"1. Las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras deberán contar, en el plazo de doce meses a partir de la entrada en vigor de la presente ley, con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI. Para ello, las medidas serán pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras. El contenido y alcance de esas medidas se desarrollarán reglamentariamente.

*2. A través del Consejo de Participación de las personas LGTBI se recopilarán y difundirán las buenas prácticas realizadas por las empresas en materia de inclusión de colectivos LGBTI y de promoción y garantía de igualdad y no discriminación por razón de las causas contenidas en esta l*ey.

En relación a lo regulado en este artículo hay que indicar que solo será de momento aplicable, para empresas de más de 50 trabajadores, por lo que estas medidas serán incluidas en los planes de igualdad que tienen que tener estas entidades. No obstante incluimos este aspecto, en el presente manual es necesario que el protocolo tenga en cuenta también estos supuestos.

Asimismo, en el Criterio Técnico de la Inspección de Trabajo Nº 69/2009 sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo considera infracción en materia de prevención la ausencia de evaluación y de adopción de medidas preventivas de la violencia de género en el ámbito laboral.

Por otro lado, en relación a la comunicación por parte de personas que deseen plantear un queja o denuncia se estará a lo previsto en la 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.

4. COMPROMISO DE VILLARCE S.L., EN LA GESTIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

Con el presente protocolo, VILLARCE S.L., manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

Al adoptar este protocolo, se quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso sexual y del acoso por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en su organización, sea personal propio o procedente de otras empresas, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquéllas que realizan voluntariado.

Asimismo, VILLARCE S.L., asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a las empresas a las que desplace su propio personal, así como a las empresas de las que procede el personal que trabaja en VILLARCE S.L., Así, la obligación de observar lo dispuesto en este protocolo se deberá hará constar en los contratos suscritos con otras empresas.

Cuando la presunta persona acosadora quedara fuera del poder dirección de la empresa y, por lo tanto, VILLARCE S.L., no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la empresa competente al objeto de que solucione el problema y, en su caso, sancione a la persona responsable, advirtiéndole que, de no hacerlo, la relación mercantil que une a ambas empresas podrá extinguirse.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;

b) en los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;

c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;

d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso);

e) en el alojamiento proporcionado por la persona empleadora.

f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo

Este protocolo, tal y como se indica en el apartado 3 del presente documento, da cumplimiento a cuanto exigen los artículos 46.2 y 48 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el RD 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

En efecto, VILLARCE S.L., al comprometerse con las medidas que conforman este protocolo, manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención del acoso – sensibilización e información de comportamientos no tolerados por la empresa-, como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las quejas y denuncias que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.

Burgos a _____ de _____ de 2023

Fdo.: D. Marcial Rodríguez Ortega

VILLARCE S.L.

5. CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

Con la finalidad de dar cumplimiento al compromiso con el que se inicia este protocolo y en los términos expuestos hasta el momento, la organización de VILLARCE S.L., implanta un procedimiento de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, que debe ser consensuado con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras con la intención de establecer mecanismos que fijen cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo.

Para ello, este protocolo aúna los tres tipos de medidas establecidos en el apartado 7 del Anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre:

1. Medidas preventivas, con declaración de principios, definición del acoso sexual y acoso por razón de sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso.
2. Medidas proactivas o procedimentales de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
3. Identificación de medidas reactivas frente al acoso y en su caso, el régimen disciplinario.

5.1 DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS: TOLERANCIA CERO ANTE CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

VILLARCE S.L., formaliza la siguiente declaración de principios, en el sentido de subrayar cómo deben ser las relaciones entre el personal de empresa y las conductas que no resultan tolerables en la organización.

Mediante esta declaración la organización manifiesta su voluntad de que, los/las trabajadores/as sean objeto de un trato respetuoso y se vele por su intimidad y su integridad física y moral, asumiéndolo además como una obligación de protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, basándose en los siguientes principios:

- Tolerancia cero: Rechazar de forma contundente, cualquier tipo de acoso en el trabajo y declarar expresamente intolerables cualquier forma o modalidad del mismo.
- Condiciones de trabajo adecuadas: Todos los trabajadores tienen derecho a un ambiente de trabajo adecuado, libre de problemas de intimidación y deben tener garantizado el apoyo y la ayuda ante situaciones de posible acoso, estableciendo las medidas disciplinarias oportunas y aquellas de carácter corrector que eviten que dicha situación se repita.

- Celeridad: Tienen también derecho, a que se garantice que las denuncias sobre este tipo de acciones se tramiten en el menor tiempo posible, observando un riguroso respeto a la intimidad, confidencialidad, objetividad y neutralidad que quedan garantizados mediante este Protocolo.

Este procedimiento resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo que pueda manifestarse dentro de la organización de VILLARCE S.L.

VILLARCE S.L., al implantar este procedimiento, asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de acoso sexual o acoso por razón de sexo en su organización.

El acoso es, por definición, un acto pluriofensivo que afecta a varios intereses jurídicos entre los que destaca la dignidad de la persona trabajadora como positivización del derecho a la vida y a la integridad física, psíquica y moral. La afectación a la dignidad, con todo, no impide que un acto de estas características pueda generar igualmente un daño a otros intereses jurídicos distintos tales como la igualdad y la prohibición de discriminación, el honor, la propia imagen, la intimidad, la salud etc. pero aun y con ello será siempre por definición contrario a la dignidad. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo generan siempre una afectación a la dignidad de quien lo sufre y es constitutivo de discriminación por razón de sexo.

En el ámbito de VILLARCE S.L., no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de acoso sexual o por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones.

Se sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente y/o tolere. Todo el personal tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todos cuantos conforman la organización de VILLARCE S.L., así como de aquellas personas que presten servicios en ella, en especial, se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.

No obstante lo anterior, de entender que está siendo acosada o de tener conocimiento de una situación de acoso sexual o por razón de sexo, cualquier trabajador o trabajadora dispondrá de la posibilidad de, mediante queja o denuncia, activar este protocolo como procedimiento interno, confidencial y rápido en aras a su erradicación y reparación de efectos.

Instruido el correspondiente expediente informativo, de confirmarse la concurrencia de acoso sexual o por razón de sexo. VILLARCE S.L., sancionará a quien corresponda, comprometiéndose a usar todo su poder de dirección y sancionador para garantizar un entorno de trabajo libre de violencia, de conductas discriminatorias sexistas y por razón de sexo y adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo.

5.2. DEFINICIONES, CONDUCTAS Y/O TIPOLOGÍAS

Actualmente a la organización de VILLARCE S.L., le es aplicable el Convenio Colectivo Estatal de estaciones de servicio. (Código de convenio 99001995011981)

En este Convenio se recoge un Anexo I sobre acoso y violencia en el lugar de trabajo en el sector de Estaciones de Servicio, en este Anexo se hace una descripción de las conductas aplicables a este supuesto:

.."El acoso y la violencia se deben al comportamiento inaceptable de uno o más individuos y pueden adoptar diversas formas, algunas de las cuales se pueden identificar más fácilmente que otras.

El ambiente del trabajo puede influir en la exposición de las personas al acoso y a la violencia, por lo que podríamos decir que:

− Constituye acoso toda conducta sistemática y prolongada que se ejerce sobre una/s persona/s en el desempeño de su trabajo y que tenga como objetivo y/o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante, humillante u ofensivo.

− Existe violencia cuando una o más personas trabajadoras o directivas son agredidas en el seno de una relación de trabajo.

El acoso y la violencia pueden ser realizadas por una o más personas trabajadoras, con el propósito o el efecto de violar la dignidad de una persona de nivel jerárquico superior o trabajador/a, afectando a su salud y/o creando un ambiente hostil en el trabajo"..

Asimismo, en el presente Manual se recogen de forma más detallada todas las conductas relativas a esta materia:

5.2.1 Definición de acoso sexual

El acoso sexual se define como "toda conducta de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito de organización y dirección de un empresario o empresaria o en relación o como consecuencia de una relación de trabajo o de otro tipo, respecto de la que la posición de la víctima determina una decisión que afecta al empleo o a las condiciones de trabajo de ésta o que, en todo caso, tiene como objetivo o como consecuencia, crearle un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante, poniendo en peligro su empleo

Todo acoso sexual se considerará discriminatorio.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual las conductas que se describen a continuación:

Acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual

Entre los comportamientos constitutivos de acoso sexual puede diferenciarse el acoso sexual “quid pro quo” o chantaje sexual que 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, la persona acosadora será aquella que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

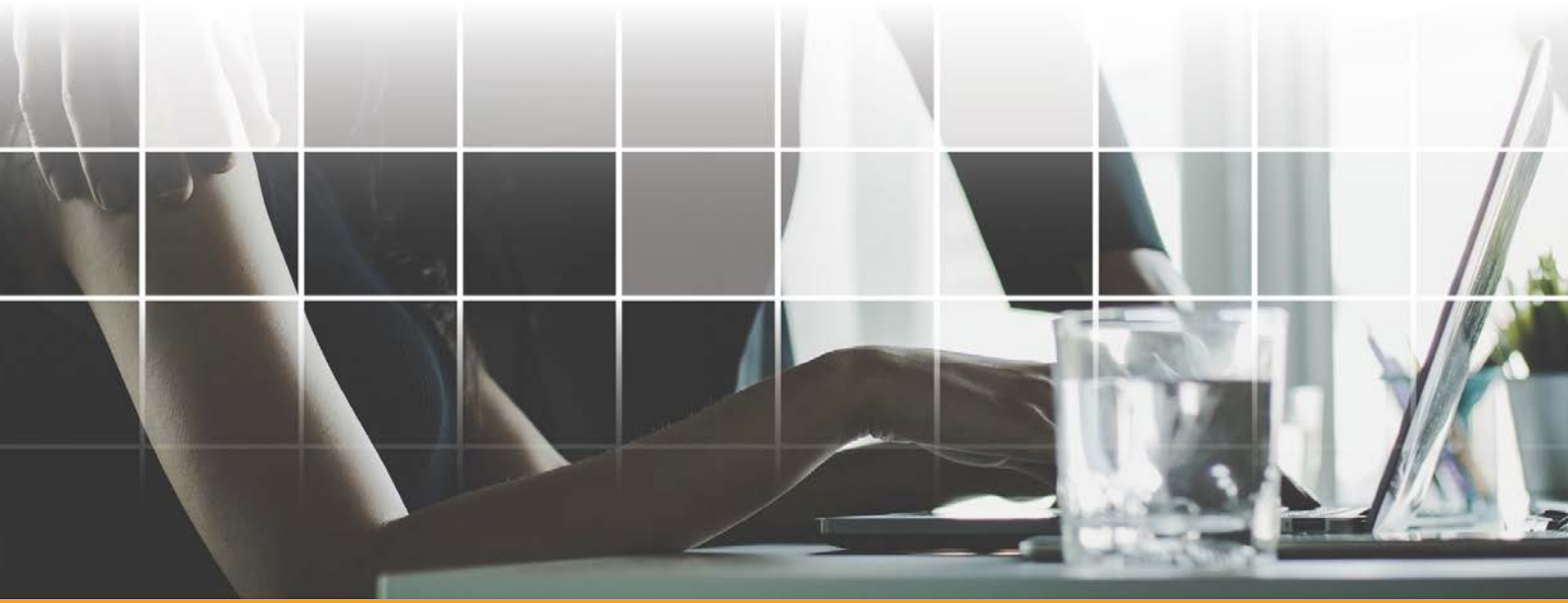
Acoso sexual ambiental

En este tipo de acoso sexual la persona acosadora crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Puede ser realizados por cualquier miembro de la empresa, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo.

Definición de acoso por razón de sexo

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Todo acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio.



5.2.2 Conductas constitutivas de Acoso sexual

Conductas verbales:

- Supuestos de insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para la actividad sexual;
- Flirteos ofensivos;
- Comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos;
- Llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados.
- Bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.
- Difusión de rumores sobre la visa sexual de las personas
- Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales
- Invitaciones, peticiones o demandas de favores sexuales cuando estén relacionadas directa o indirectamente, a la carrera profesional, la mejora de condiciones de trabajo o la conservación del puesto de trabajo

Conductas no verbales:

- Exhibición de imágenes, fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos.
- Gestos obscenos, miradas impúdicas,
- Cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.
- Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.

Comportamientos Físicos:

- Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo e innecesario
- Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
- Tocar intencionadamente o “accidentalmente” los órganos sexuales.

5.2.3. Tipología de acoso por razón de sexo

Para apreciar que efectivamente en una realidad concreta concurre una situación calificable de acoso por razón de sexo, se requiere la concurrencia de una serie de elementos conformadores de un común denominador, entre los que destacan:

a) Hostigamiento, entendiendo como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.

b) Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibida subjetivamente por esta como tal.

c) Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.

d) Que no se trate de un hecho aislado.

e) El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujeres o por circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar a ellas (embarazo, maternidad, lactancia natural); o que tienen que ver con las funciones reproductivas y de cuidados que a consecuencia de la discriminación social se les presumen inherentes a ellas. En este sentido, el acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, por ejemplo, un trabajador hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o dependientes.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

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

5.2.4 Tipos de Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

Ataques con medidas organizativas

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

Actuaciones que pretenden aislar a su destinatario o destinataria

1. Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros y compañeras (aislamiento).
2. Ignorar la presencia de la persona.
3. No dirigir la palabra a la persona.
4. Restringir a compañeras y compañeros la posibilidad de hablar con la persona.
5. No permitir que la persona se exprese.
6. Evitar todo contacto visual.
7. Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).

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

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

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

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

Además, se tendrá en consideración lo regulado en el Manual de Prevención de Riesgos Penales en relación a prevenir cualquier riesgo penal latente que sea aplicable a esta materia o cualquier otra.

En lo que puede afectar a esta materia se recoge en la página 27

1º Delitos contra la integridad moral (artículo 173 del CP)

Descripción de posibles conductas ilícitas:

1. Infligir a otra persona un trato degradante.

2. Realizar de forma reiterada actos hostiles o humillantes que supongan grave acoso, prevaliéndose de su superioridad laboral.

3. Realizar de forma reiterada actos hostiles o humillantes que tengan por objeto impedir el legítimo disfrute de la vivienda

Áreas afectadas: Todos las Direcciones y Departamentos de la sociedad, debido a que en todos ellos trabajan empleados cuyas interacciones personales pueden dar lugar a este tipo de problemas.

Calificación del riesgo: Medio.

2º.- Delitos de acoso sexual (artículo 184 CP)

Descripción de posibles conductas ilícitas:

1. Solicitar favores de naturaleza sexual en el ámbito de una relación laboral, provocando una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante.

2. Cometer acoso sexual prevaliéndose de una situación de superioridad jerárquica.

3. Cometer acoso sexual con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con sus legítimas expectativas en el ámbito laboral.

Áreas afectadas: Todos las Direcciones y Departamentos de la sociedad, debido a que en todos ellos trabajan empleados cuyas interacciones personales pueden dar lugar a este tipo de problemas.

Calificación del riesgo: Medio

Asimismo en el Manual de Prevención de Riesgos se recoge también los riesgos asociados al delito de trato degradante y se remite a este protocolo en relación a todas las conductas mencionadas anteriormente

5.3. MEDIDAS PREVENTIVAS

DIVULGACIÓN DEL PLAN

Para la eficacia del Plan, es imprescindible su comunicación y divulgación por todo el personal de la empresa mediante su publicación en la web, intranet y en cualquier otro de los medios internos de que disponga.

FORMACIÓN

Con el fin de prevenir aquellos comportamientos o conductas inadmisibles en virtud del presente Plan, VILLARCE S.L., llevará a cabo planes específicos de formación, que favorezcan un liderazgo positivo en la organización y eviten cualquier caso de violencia psicológica o violencia física en el trabajo.

COMPROMISO

Todas las personas que trabajan en VILLARCE S.L., tendrán la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad. Igualmente constituye una obligación esencial de cualquier mando o responsable de VILLARCE S.L., velar por la consecución de un clima adecuado de trabajo y exento de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso, según los términos contenidos en este Protocolo. Por ello las y los responsables deberán tener encomendada la labor de garantizar y evitar que no se produzcan situaciones de acoso dentro de su ámbito tomando las medidas que considere necesarias para evitar conductas sensibles de constituir acoso.

5.4. EL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

Asimismo, procedimiento de actuación que establece la normativa frente a situaciones de Acoso, se informa y asienta sobre los siguientes principios:

5.4.1 Principios generales

- Principio de Celeridad – manifestación del derecho a que el procedimiento se realice de forma urgente y con unos plazos ciertos de resolución.
- Principio de Confidencialidad - Permitiendo garantizar tanto la reserva necesaria e impedir cualquier tipo de represalia o reacción por parte de la persona denunciada como asegurar el desarrollo de un proceso tramitado con la necesaria transparencia y objetividad.
- Principio de protección de la intimidad – Garantía del derecho de la víctima y de todas las personas que participen en el procedimiento a que se respete su derecho a la intimidad.
- Principio de protección de la dignidad – El procedimiento respetará en todo momento la dignidad de la víctima y de todas las personas que participen en el procedimiento. En particular se garantizará la seguridad de la víctima estableciendo, en su caso, las medidas cautelares precisas. Principio de indemnidad – Garantizando la protección de las personas que participen en el procedimiento como denunciantes o prestando testimonio, en particular de la víctima, contra cualquier represalia o medida punitiva directa o indirecta, salvo que la denuncia sea falsa o se preste un falso testimonio.
- Principios de seguridad jurídica – No se tramitará el procedimiento al margen de lo dispuesto en las normas que lo regulan y amparan (legislación vigente, convenio colectivo y el presente Protocolo).
- Derecho de defensa y a la presunción de inocencia de las personas implicadas. Principio de veracidad – Las denuncias en este ámbito deberán regirse siempre por la buena fe de la persona denunciante, sin que resulten admisibles aquellas que sean falsas o dolosamente busquen perjudicar a la persona denunciada o a la empresa.
- Principio de Imparcialidad e independencia – Obligación de las personas que participen en la instrucción y/o resolución del procedimiento de actuar con imparcialidad, cualquiera que sea la identidad o categoría de la víctima o de la persona acusada y la correlativa obligación de la Empresa de garantizar que no se producirán injerencias por su parte que comprometan o restrinjan estos principios.

También se podrá aplicar todo lo detallado en el Manual de Prevención de Riesgos Penales en relación a desarrollar las medidas preventivas necesarias para evitar la posible comisión de conductas ilícitas en el desempeño de sus fines sociales, asumiendo una serie de principios generales de actuación que regirán e inspirarán la actividad empresarial en este ámbito. Tales como:

A. Integrar y coordinar el conjunto de actuaciones necesarias para prevenir y combatir tanto la posible comisión de actos ilícitos por cualquier trabajador, administrador, apoderados o directivo de la sociedad y demás personas incluidas en el ámbito de aplicación, como, en general, las posibles situaciones irregulares o de fraude, todo lo cual se constituye como elemento fundamental de la política para la prevención de riesgos penales y contra el fraude.

B. Generar un entorno de transparencia, integrando los diferentes sistemas desarrollados para la prevención de riesgos penales y corrección del fraude, manteniendo los canales internos adecuados para favorecer la comunicación de posibles irregularidades. Para ello, se implementará un Canal de Denuncia cuyas normas de funcionamiento se recogen en el presente Manual

C. Actuar, y velar porque el personal a su cargo lo haga, con absoluto respeto a la normativa vigente y de las normas internas que se puedan establecer para prevenir la comisión de posibles delitos, así como impulsar una cultura basada en el principio de "tolerancia cero" hacia la ejecución de actos ilícitos y/o fraudulentos

D. Facilitar y colaborar en el desarrollo de la actividad inspectora que, en ejercicio de sus competencias, desarrollen las Administraciones Públicas sobre las diferentes actividades que desarrolla VILLARCE, S.L.

E. Promover procesos de autocontrol en las actuaciones y la toma de decisiones por parte del órgano de administración, empleados, apoderados, directivos, becarios, personal subcontratado y personas incluidas en el ámbito de aplicación del Manual de Prevención de Riesgos Penales, de modo que cualquier actuación de los anteriormente citados cumpla con todas y cada una de las siguientes premisas:

✓ Éticamente aceptable.

✓ Legalmente para la sociedad

✓ Deseable para la sociedad.

✓ Transparente

F. Desarrollar e implementar procedimientos adecuados para el control y la gestión integral de la prevención de riesgos penales y del fraude en la propia compañía.

G. Diseñar y ejecutar acciones dirigidas a garantizar el cumplimiento de la máxima exigencia ética en las actividades que desarrolle la sociedad, actuando en los ámbitos de la prevención, la investigación y la sanción de posibles desviaciones.

H. Promover la utilización del Canal de Comunicación y Denuncia para la puesta en conocimiento

de los órganos competentes de la sociedad, con la mayor brevedad posible, de cualquier hecho presuntamente delictivo, fraudulento o irregular, con independencia de su cuantía y relevancia, garantizando en todo caso y momento, la confidencialidad del denunciante y los derechos de las personas investigadas. Para ello, VILLARCE, S.L. asume el compromiso de comunicar a todos los obligados al cumplimiento de lo establecido en el Manual de Prevención el deber de informar sobre cualquier hecho constitutivo de un posible ilícito penal o fraude o irregularidad de cualquier índole, (penal, administrativa, contable y/o fiscal) de la que tengan constancia

I. Garantizar la investigación pormenorizada y con carácter urgente de todas las comunicaciones relativas a indicios o sospechas de posible comisión de los hechos a los que se ha hecho referencia en el apartado anterior que se canalicen a través del Canal de Denuncia.

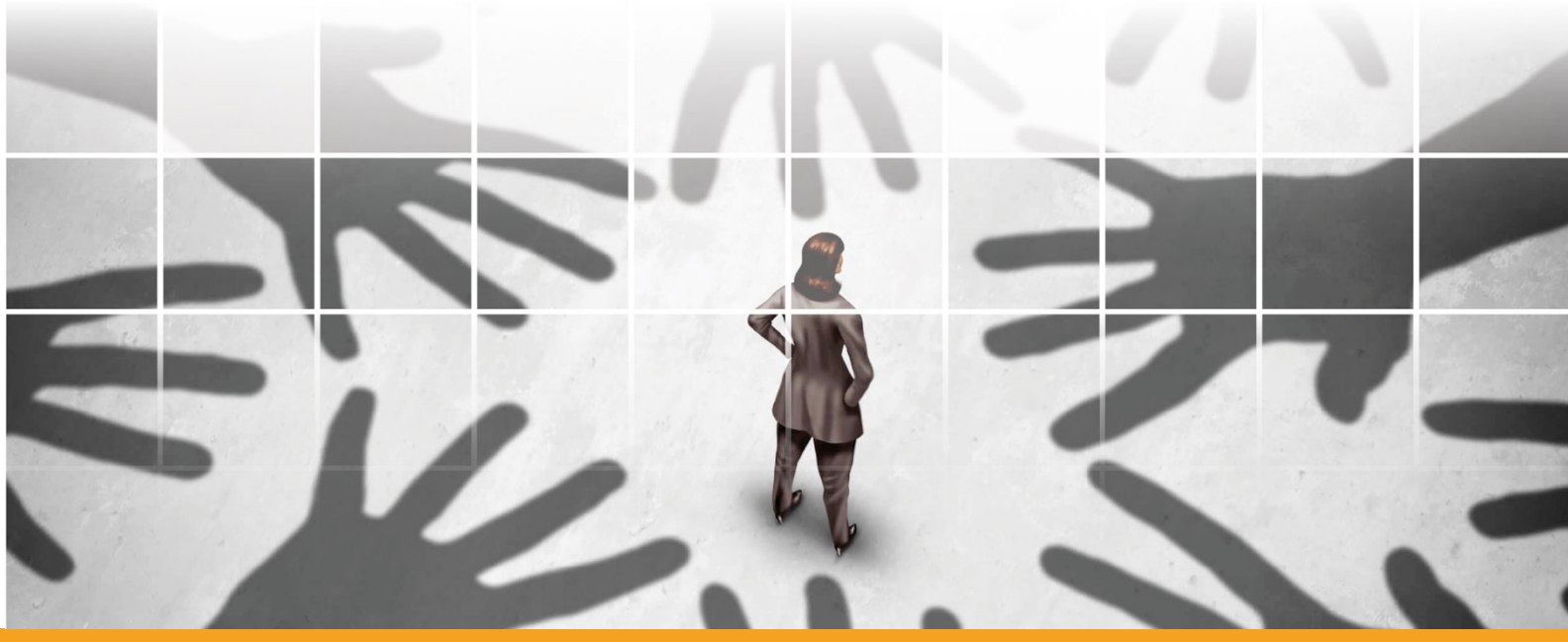
J. Cumplir con efectividad con el régimen sancionador previsto en el Manual de Prevención de Riesgos Penales como elemento clave para garantizar la plena aplicación de la política preventiva desarrollada por la sociedad.

Asimismo en el Convenio que se aplica a VILLARCE S.L., se marca como objetivos l

(a) Aumentar el conocimiento y la comprensión de empleadores, trabajadores/as y de sus representantes sobre el acoso y la violencia en el puesto de trabajo.

(b) Proporcionar a empleadores, trabajadores/as y sus representantes a todos los niveles un marco de acción para identificar, prevenir y manejar problemas de acoso y de violencia en el trabajo

Además, se promueve que las partes procuren solucionar el conflicto dentro del seno de la empresa a través de un procedimiento interno, sin perjuicio o renuncia del ejercicio de las acciones legales a las que tenga derecho la/s persona/s afectada/s.



El procedimiento interno puede incluir una etapa informal en la cual una persona de confianza de la parte empresarial y de la parte trabajadora esté disponible para dar consejo y ayuda.

Por consiguiente, dado lo regulado en el Convenio, al ser algo genérico, en este documento se propone un procedimiento más específico y que delimitamos por fases.

Las fases y plazos máximos para llevar a cabo el procedimiento de actuación son las siguientes:

PRESENTACIÓN DE QUEJA O DENUNCIA

ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO DE ACOSO
Plazo máximo: 2 días laborales

EXPEDIENTE INFORMATIVO
Plazo máximo: 10 días laborales

RESOLUCIÓN DEL EXPEDIENTE DE ACOSO
Plazo máximo: 3 días laborales

SEGUIMIENTO
Plazo máximo: 30 días naturales

5.4.2 Presentación de la denuncia o queja, inicio del procedimiento. Activación del protocolo y tramitación del expediente administrativo

1º) De acuerdo al Manual de Prevención de Riesgos Penales, la sociedad ha creado un órgano responsable de verificar el grado del cumplimiento de todas las conductas e ilícitos recogidos en el Manual que aplica a esta materia y que se complementa con el presente documento.

Las personas que forman parte de ese Comité de Cumplimiento, son Doña Almudena Peña (Oficial Primera Administrativo y Don Roberto Fernández (Oficial Primera Administrativo). Estas personas en relación con este protocolo también realizarán las funciones como Comisión instructora y en su caso, tramitarán cualquier queja o denuncia que se reciba en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo en el trabajo, la investigue y realice su seguimiento.

Asimismo, a los efectos oportunos se informará a todas las personas que prestan servicios en la organización de la creación de este órgano y se expresará de manera clara y concisa cómo se le pueden hacer llegar esas quejas o denuncias.

2º) Las denuncias en esta materia, tendrán los siguientes requisitos

En el caso de que las denuncias sean anónimas se procederá a realizar las mismas a través del canal de denuncia establecido al efecto, y que se desarrolla en el Manual de Prevención de Riesgos Penales.

Asimismo, para el caso en que las denuncias no sean anónimas, deberán contener como mínimo, lo siguiente:

- Identificación de la/s persona/s que presumiblemente están sufriendo las conductas de violencia, (Nombre del demandante y datos para contactar con el mismo)
- Descripción cronología y detallada del acontecer de los hechos: desde cuando ocurre, quiénes han estado implicados, origen del conflicto, posibles pasos encaminados a solucionar el conflicto, etc.
- Nombres de los testigos (de existir) que el demandante solicita sean escuchados por el instructor o comisión instructora.
- Copia de toda la documentación acreditativa y de cualquier otra información que se considere pertinente.
- Tutela que se solicita. Es aconsejable que en la denuncia se haga constar la descripción del puesto de trabajo y de la tarea de la posible víctima: monografía del puesto, grado de autonomía en el trabajo, contenido del mismo, tipo de relaciones que establece con sus compañeros, complejidad de la tarea, tipo y posibilidades de comunicación que se establecen, horarios, status social del puesto, carga de trabajo, diseño y entorno del puesto, estilos de mando, evaluación y promoción dentro del puesto, etc.

3º) Se establece un canal de denuncia para poner en conocimiento del Comité de Cumplimiento

situaciones de riesgo, no solo en esta materia, sino de cualquier índole.

Se debe establecer la vigilancia del estricto cumplimiento del Protocolo. Con la entrada en vigor de la Ley 2/2023 se establece un sistema interno de información que será aplicable a esta materia, así como a otro tipo de denuncias.

4º) Se deberá garantizar la confidencialidad y en su caso el anonimato.

5º) Las denuncias o quejas seguirán el procedimiento indicado en el Manual de Prevención de Riesgos Penales, el cual recoge varias formas para comunicar la denuncia:

(1).- Canales Internos de Comunicación y Denuncias

Los canales internos de comunicación y denuncias integrados en el Sistema Interno de Información pueden ser y son, en el caso de VILLARCE, S.L., tanto verbales como escritos y resultan ser los siguientes:

- Canal Preferente de Comunicación y Denuncias a través de la siguiente dirección de mail: canaldenuncias@villarce.com

- A través de un link “código ético”, ubicado en el espacio habilitado en parte inferior de la pantalla principal de la página web de la propia VILLARCE, S.L.

En el buzón de sugerencia y quejas.

- Presencialmente en el Registro General, en la dirección de la sociedad y a la atención del Comité de Cumplimiento mediante el formulario que se anexa a este documento y que deberá estar disponible para su descarga en la página Web dentro del Link “Código Ético” y al que deberá adjuntar toda la documentación de la que disponga u que sirva de soporte justificativo de la misma.

- Por correo postal o escrito remitido a la dirección social de VILLARCE, S.L., a la ATT del Comité de Cumplimiento o al Responsable de la Gestión del Sistema.

Comunicaciones verbales, incluidas las realizadas a través de una reunión presencial: El denunciante podría formular su comunicación mediante reunión con el responsable o Comité de Cumplimiento Normativo. En tal caso podrá solicitar una reunión o audiencia con el Responsable de la Gestión del Sistema Interno de Información Comité de Cumplimiento Normativo o superior jerárquico. Entre esta petición de audiencia y su celebración, no podrán transcurrir más de 7 días debiendo, en todo caso, levantar acta.

Estas comunicaciones verbales, previo consentimiento del informante, también podrán realizarse mediante una grabación de la conversación en un formato seguro, duradero y accesible, así como a través de una transcripción completa y exacta de la conversación realizada por el personal responsable de tratarla.

6º) Una vez recibida, la denuncia, en el plazo máximo de 2 días laborables, se activará el procedimiento para su tramitación. Cualquier queja, denuncia o reclamación que se plantee tendrá presunción de veracidad.

7º) El Comité de cumplimiento o comisión instructora de la queja o denuncia de acoso realizará/n una investigación rápida y confidencial en el término de 10 días laborables, en la que oirán a las personas afectadas y testigos que se propongan y requerirá cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada. Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible.

En todo caso, se garantizará la imparcialidad de su actuación, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberá abstenerse de actuar y deberá comunicarlo a la empresa para que la sustituya. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona.

8º) Durante la tramitación del expediente se dará primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, y/o por los representantes legal y/o sindical de las personas trabajadoras, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tenga acceso.

9º) El procedimiento debe ser lo más ágil y eficaz posible y proteger en todo caso la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas, así como el derecho de contradicción de la persona denunciada. A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto a la denunciante, a la víctima, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como a la persona denunciada, cuya culpabilidad no se presumirá. Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de confidencialidad y de guardar sigilo al respecto de toda la información a la que tengan acceso.

El tratamiento de la información personal generada en este procedimiento se regirá por lo establecido en la Ley Orgánica de Protección de Datos de carácter personal vigente.

10º) Durante la tramitación del expediente, a propuesta del Comité, la dirección de la empresa adoptará las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas. Al margen de otras medidas cautelares, la dirección de VILLARCE S.L., separará a la presunta persona acosadora de la víctima.

11º) Finalizada la investigación, las personas que hayan tramitado el expediente elaborará un informe:

Para lo no regulado en el presente protocolo se tendrá en consideración el procedimiento indicado en el Manual de Riesgos Penales (página 102 y siguientes)

CONTENIDO MÍNIMO DEL INFORME:

El informe incluirá la información siguiente:

- Identificar a la/las persona/as supuestamente acosada/as y acosadora/as.
- Relación nominal de las personas que hayan participado en la investigación y en la elaboración del informe.
- Antecedentes del caso, denuncia y circunstancias, que incluirá un resumen de los argumentos planteados por cada una de las partes implicadas.
- Una relación de los hechos del caso que resulten acreditados a juicio de la Comisión o instructor y redactados por la instrucción del procedimiento. Cuando se hayan realizado entrevistas a testigos se garantizará en todo momento la confidencialidad de los implicados.
- Un resumen de las diligencias practicadas incluidas en su caso eventuales actuaciones de mediación.
- Circunstancias agravantes observadas:

  1. Si la persona denunciada es reincidente en la comisión de actos de acoso.
  2. Si hay dos o más personas presuntamente acosadas.
  3. Si se acreditan conductas intimidatorias o de represalias por parte de la persona acosadora.
  4. Si la persona acosadora tiene poder de decisión respecto de la relación laboral de la persona presuntamente acosada.
  5. Si la persona presuntamente acosada tiene algún tipo de discapacidad.
  6. Si el estado físico o psicológico de la persona presuntamente acosada ha sufrido graves alteraciones consecuencia del acoso, acreditadas por el personal médico.
  7. Si se hacen presiones o coacciones a la persona presuntamente acosada, testigos o personas de su entorno laboral o familiar, con la intención de evitar o perjudicar la investigación que se está realizando

- Conclusiones: una vez revisadas todas las actuaciones se concluirá si, en su opinión, hay indicios o no de acoso sexual o de acoso por razón de sexo. Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en las conclusiones del informe, la persona o comisión instructora instará a la empresa a adoptar las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.

  Si de la prueba practicada no se apreciasen indicios de acoso, hará constar en el informe que de la prueba expresamente practicada no cabe apreciar la concurrencia de acoso sexual o por razón de sexo.

Si, aun no existiendo acoso, encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de una situación de conflicto, que de continuar repitiéndose en el tiempo podría terminar derivando en acoso, lo comunicará igualmente a la dirección de la empresa, sugiriendo la adopción de cuantas medidas al respecto resulten pertinentes para poner fin a esta situación.

12º) Ninguna de las actuaciones impedirá que las personas implicadas puedan solicitar cuantas actuaciones judiciales, administrativas o de cualquier tipo les resulten adecuadas.

5.4.3.- La resolución del expediente de acoso

La dirección de la organización de VILLARCE S.L., una vez recibidas las conclusiones del Comité o comisión instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 3 días laborables, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la persona instructora.

Así mismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también a la persona responsable de prevención de riesgos laborales. En esta comunicación, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

A la vista del informe de conclusiones elaborado por el Comité, la dirección de VILLARCE S.L., procederá a:

a) archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.

b) adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la comisión instructora del procedimiento de acoso. A modo ejemplificativo pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar la empresa en este sentido, las siguientes:

- separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la víctima de acoso a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.
- sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación a la empresa o, en su caso, en el artículo 54 E.T.

c) Imponer sanciones

Asimismo, para lo no regulado en el presente documento se tendrá en cuenta lo establecido en el apartado de Régimen disciplinario regulado en el Manual de Prevención de Riesgos Penales (página 118 y siguientes)

5.4.4. Seguimiento

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la persona encargada de tramitar e investigar la queja vendrá obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas. Del resultado de este seguimiento se realizará el oportuno informe que recogerá la propuesta de medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas, en su caso. Este informe se remitirá a la dirección de la empresa con el fin de que adopte las medidas necesarias, así como a la representación legal de las personas trabajadoras si la hubiera y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

6. SANCIONES

Las sanciones disciplinarias en la que se puede incurrir por un delito de acoso sexual son las siguientes, sin perjuicio de que puedan adoptarse otras por acuerdo de la dirección de la empresa. por imperativo legal o que se recoja expresamente en el Régimen disciplinario recogido en el Manual de Prevención de Riesgos Penales.+

Entre las sanciones a considerar para aplicar a la persona agresora se tendrán en cuenta las siguientes:

1. el traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación

2. la suspensión de empleo y sueldo

3. la limitación temporal para ascender

4. el despido disciplinario

Asimismo, de acuerdo a lo que desprende en el Convenio Colectivo aplicable, las conductas relativas a acoso sexual y/o acoso por razón de sexo son constitutivas de faltas muy graves que pueden conllevar sanciones como: Amonestación por escrito, Suspensión de empleo y sueldo de veintiún a sesenta días, Despido. (Además, si tales conductas se producen aprovechándose de una posición de superioridad laboral o se ejercen sobre personas especialmente vulnerables por su situación personal o laboral, será considerado circunstancia agravante).

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la dirección de VILLARCE S.L., mantendrá un deber activo de vigilancia respecto esa persona trabajadora cuando se reincorpore (si es una suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo en caso de un cambio de ubicación. Pero siempre y en todo caso, el cumplimiento de erradicar el acoso no finalizará con la mera adopción de la medida del cambio de puesto o con la mera suspensión, siendo necesaria su posterior vigilancia y control por parte de la empresa.

La dirección de la organización de VILLARCE S.L., adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes:

- Evaluación / revisión de los riesgos psicosociales en la empresa.
- Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.

- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.

En cuanto a las sanciones, el convenio aplicable añade que este tipo de conductas serán consideradas faltas muy graves, por lo que sus sanciones pueden conllevar:

− Por faltas muy graves:

• Suspensión de empleo y sueldo de 16 días hasta 3 meses.

• Traslado forzoso a otra localidad, sin derecho a indemnización alguna.

• Despido.

Las sanciones que en el orden social puedan imponerse se entienden sin perjuicio de que sean remitidas a los tribunales competentes cuando el hecho cometido pueda ser constitutivo de falta o delito.

La imposición de sanciones por faltas muy graves será notificada a representación legal del personal.

La prescripción de las faltas y sanciones se regirá por lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

En los supuestos legales en los que se prevea la apertura de un expediente disciplinario se dotará al empleado de 12 días para formular el correspondiente escrito de descargos o alegaciones.

Asimismo, el artículo 148 de la LO 10/1995 de 23 de noviembre, del Código Penal establece que el acoso sexual puede además ser constitutivo de delito castigado con pena de prisión o multa, agravada en el caso de que el culpable hubiera cometido un hecho prevaliéndose de su situación de superioridad laboral o jerárquica, o cuando la víctima sea especialmente vulnerable por razón de su edad, enfermedad o situación.

7. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento para todo el personal de VILLARCE S.L. Su contenido entrará en vigor a partir de su comunicación a la plantilla de la empresa. Se mantendrá en vigencia hasta tanto no sea modificado o reemplazado por otro. El protocolo vigente en cada momento estará a disposición de todo el personal.

No obstante, será necesario llevar a cabo una revisión y adecuación del protocolo, en los siguientes casos.

- En cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de reorientar el cumplimiento de sus objetivos de prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legal y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- 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, organización.
- 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.

El presente procedimiento no impide el derecho de la víctima a denunciar, en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, así como ante la jurisdicción civil, laboral o penal.

El modelo de queja irá a la atención de la persona instructora del procedimiento de queja frente al acoso sexual y/ por razón de sexo en la organización.

8. MODELO DE QUEJA O DENUNCIA

I. Persona que informa de los hechos

☐ Persona que ha sufrido el acoso: _____

☐ Otras (especificar): _____

II. Datos de la persona que ha sufrido el acoso

Nombre: _____

Apellidos: _____

DNI: _____

Puesto: _____

Tipo contrato/Vinculación laboral: _____

Teléfono: _____

Correo-e: _____

Domicilio a efectos de notificaciones:

_____

III. Datos de la persona agresora

Nombre y apellidos: _____

Grupo/categoría profesional o puesto: _____

Centro de trabajo: _____

Nombre de la empresa: _____

IV. Descripción de los hechos

Incluir un relato de los hechos denunciados, adjuntado las hojas numeradas que sean necesarias, incluyendo fechas en las que tuvieron lugar los hechos siempre que sea posible:

V. Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos: _____

Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (indicar cuales):

V. Solicitud

Se tenga por presentada la queja o denuncia de acoso (☐ SEXUAL ☐ POR RAZÓN DE SEXO) frente a _____ *(PERSONA AGRESORA)* y se inicie el procedimiento previsto en el protocolo:

Otras observaciones:

Localidad y fecha: Firma de la persona interesada:

VILLARCE S.L., es el Responsable del tratamiento de sus datos personales y le informa de que estos datos serán tratados de conformidad con lo dispuesto en el Reglamento (UE) 2016/679, de 27 de abril (GDPR), y la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre (LOPDGDD), con la finalidad de gestionar el procedimiento de prevención de acoso sexual y por razón de sexo (en base a una obligación legal o interés legítimo) y conservarlos durante no más tiempo del necesario para mantener el fin del tratamiento o mientras existan prescripciones legales que dictaminen su custodia. No se comunicarán los datos a terceros, salvo obligación legal. Asimismo, se le informa de que puede ejercer los derechos de acceso, rectificación, portabilidad y supresión de sus datos y los de limitación y oposición a su tratamiento dirigiéndose a la dirección: Calle Calleja y Zurita nº 19, 09001 BURGOS. E-mail: villarce@villarce.com y el de reclamación a www.aepd.es.

9. ACUERDO DE CONFIDENCIALIDAD DE LA/S PERSONA/S QUE INTERVIENEN EN EL PROCESO DE TRAMITACIÓN Y RESOLUCIÓN DE DENUNCIAS POR ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

De una parte, como Responsable del tratamiento de datos:

D. Marcial Rodríguez Ortega, mayor de edad, con DNI/NIF: 02158649F, en nombre y representación de VILLARCE S.L., con CIF: B09213265 y con domicilio social en Calle Calleja y Zurita nº 19, 09001 Burgos.

De otra parte, Dña. Almudena Peña Mediavilla, mayor de edad, con DNI/NIF: 13154963K persona designada para acceder a datos relativos con el procedimiento de recepción, tramitación, investigación y resolución de las denuncias de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, que pudieran producirse, y en base a esto

MANIFIESTAN

VILLARCE S.L., es Responsable del tratamiento del fichero relativo a los datos personales de los empleados, cuya finalidad es cumplir las obligaciones en materia laboral y facilitar el ejercicio de los derechos de los mismos ante la empresa para defender sus intereses.

II.- Que la persona desinada accederá a información y tratará datos personales de los empleados contenidos en dicho fichero para realizar la gestión que le ha sido encomendada.

IV.- Que las persona designada suscribe el presente acuerdo de confidencialidad y secreto profesional con VILLARCE S.L., de conformidad con lo dispuesto en el Reglamento (UE) 2016/679, de 27 de abril (GDPR) y la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre (LOPDGDD), y dentro del marco laboral que les vincula, con sujeción a las siguientes

ESTIPULACIONES

1.- Objeto

Los datos personales proporcionados deberán ser tratados con la única finalidad de cumplir con las funciones como instructor en la recepción, tramitación, investigación y resolución de las denuncias de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.

De la misma manera, le advierte explícitamente que, cumpliendo los principios de calidad y proporcionalidad definidos en el artículo 5 del GDPR, estos datos deberán protegerse de manera que no sean accesibles a ninguna otra persona de la organización sin autorización expresa del Responsable del tratamiento

Asimismo, se informa a la persona que está obligado/a al secreto profesional respecto de los datos personales que trate y al deber de protegerlos, obligaciones que subsistirán aún después de finalizar sus relaciones con VILLARCE S.L.

2.- Que la persona designada deberá garantizas la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el procedimiento, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.

3.- Que la persona designada garantizará el tratamiento reservado y la más absoluta discreción en relación con la información sobre las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.

4.- Que la persona designada garantizará la más estricta confidencialidad y reserva sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en procedo 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.

5.-Que se puede ejercer en cualquier momento los derechos de acceso, rectificación y supresión de sus datos y los de limitación y oposición a su tratamiento en la dirección de la empresa.

6.- El cumplimiento de las obligaciones contenidas en este acuerdo es de carácter indefinido y se mantendrá en vigor con posterioridad a la finalización de la actividad encomendada. Por ello, la persona designada garantiza que seguirá manteniendo la confidencialidad de los datos a que haya tenido acceso durante el desempeño de sus funciones. Asimismo declaro que he sido informado de la responsabilidad disciplinaria en que podría incurrir por el incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas.

Y para que conste a los efectos oportunos, en prueba de conformidad de las partes, firman el presente Acuerdo, por duplicado, en el lugar y la fecha indicados en el encabezamiento.

Fdo.: Dña. Almudena Peña Mediavilla

ACUERDO DE CONFIDENCIALIDAD DE LA/S PERSONA/S QUE INTERVIENEN EN EL PROCESO DE TRAMITACIÓN Y RESOLUCIÓN DE DENUNCIAS POR ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

De una parte, como Responsable del tratamiento de datos:

D. Marcial Rodríguez Ortega, mayor de edad, con DNI/NIF: 02158649F, en nombre y representación de VILLARCE S.L., con CIF: B09213265 y con domicilio social en Calle Calleja y Zurita nº 19, 09001 Burgos.

De otra parte, D. Roberto Fernández, mayor de edad, con DNI/NIF: 71275857F persona designada para acceder a datos relativos con el procedimiento de recepción, tramitación, investigación y resolución de las denuncias de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, que pudieran producirse, y en base a esto

MANIFIESTAN

VILLARCE S.L., es Responsable del tratamiento del fichero relativo a los datos personales de los empleados, cuya finalidad es cumplir las obligaciones en materia laboral y facilitar el ejercicio de los derechos de los mismos ante la empresa para defender sus intereses.

II.- Que la persona desinada accederá a información y tratará datos personales de los empleados contenidos en dicho fichero para realizar la gestión que le ha sido encomendada.

IV.- Que las persona designada suscribe el presente acuerdo de confidencialidad y secreto profesional con VILLARCE S.L., de conformidad con lo dispuesto en el Reglamento (UE) 2016/679, de 27 de abril (GDPR) y la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre (LOPDGDD), y dentro del marco laboral que les vincula, con sujeción a las siguientes

ESTIPULACIONES

1.- Objeto

Los datos personales proporcionados deberán ser tratados con la única finalidad de cumplir con las funciones como instructor en la recepción, tramitación, investigación y resolución de las denuncias

de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.

De la misma manera, le advierte explícitamente que, cumpliendo los principios de calidad y proporcionalidad definidos en el artículo 5 del GDPR, estos datos deberán protegerse de manera que no sean accesibles a ninguna otra persona de la organización sin autorización expresa del Responsable del tratamiento

Asimismo, se informa a la persona que está obligado/a al secreto profesional respecto de los datos personales que trate y al deber de protegerlos, obligaciones que subsistirán aún después de finalizar sus relaciones con VILLARCE S.L.

2.- Que la persona designada deberá garantizas la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el procedimiento, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.

3.- Que la persona designada garantizará el tratamiento reservado y la más absoluta discreción en relación con la información sobre las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.

4.- Que la persona designada garantizará la más estricta confidencialidad y reserva sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en procedo 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.

5.-Que se puede ejercer en cualquier momento los derechos de acceso, rectificación y supresión de sus datos y los de limitación y oposición a su tratamiento en la dirección de la empresa.

6.- El cumplimiento de las obligaciones contenidas en este acuerdo es de carácter indefinido y se mantendrá en vigor con posterioridad a la finalización de la actividad encomendada. Por ello, la persona designada garantiza que seguirá manteniendo la confidencialidad de los datos a que haya tenido acceso durante el desempeño de sus funciones. Asimismo declaro que he sido informado de la responsabilidad disciplinaria en que podría incurrir por el incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas.

Y para que conste a los efectos oportunos, en prueba de conformidad de las partes, firman el presente Acuerdo, por duplicado, en el lugar y la fecha indicados en el encabezamiento.

Fdo.: D. Roberto Fernández

10. RESPONSABILIDAD DEL PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

En representación de la entidad:

Cargos del Consejo de Administración:

- D. Marcial Rodríguez Ortega Presidente Ejecutivo/Consejero
- D. Marcial José Rodríguez Ruiz de Linares. Vicepresidente/Consejero
- D. José Carlos Garrido-Lestache Rodríguez. Secretario/Consejero
- D. Oscar de la Cal Robledo. Consejero Delegado
- D. Jorge Rodríguez Ruiz de Linares. Consejero.
- D. Mariano Aguilar Rodríguez. Consejero

Miembro/s del Comité de cumplimiento/ Comisión de Instrucción

- Dña. Almudena Peña Mediavilla
- D. Roberto Fernández,

Entidad externa que colabora en la elaboración e implantación del Protocolo contra el Acoso Sexual y por Razón de Sexo.

Razón Social: ADAPTACIÓN Y DESARROLLO EN SEGURIDAD Y PROTECCIÓN DE DATOS, S.L.

CIF: B09508672

Domicilio Social: Plaza Vega 7 bajo, 09002-Burgos

Correo electrónico: administración@codaprot.com

Teléfono de contacto: 947255825

11. MEDIDAS PREVENTIVAS A REALIZAR

1º DIFUSIÓN PROTOCOLO Y MEDIDAS COMPLEMENTARIAS

- **Se deberá facilitar el presente documento de acuerdo a las indicaciones detalladas en el Manual de Prevención de Riesgos Penales. El presente documento forma parte como Anexo al mencionado Manual**
- **Difundir el procedimiento de denuncias indicado en el Manual de e Prevención de Riesgos Penales el cual es aplicable a este protocolo.**
- **Incorporar en las instalaciones de la organización de forma visible. las pegatinas y carteles para sensibilizar a todos los/las empleados/as de los conceptos sobre acoso sexual o por razón de sexo y la importancia de la tolerancia 0 en esta materia.**
- **Se ha puesto a disposición de una de las personas que forman parte del Comité o Comisión instructora una formación específica en esta materia:**

  Curso de Desarrollo de Protocolo de Prevención del Acoso en el Ámbito Laboral (60 horas) impartido por la empresa Comercialización, Desarrollo y Formación en Nuevas Tecnologías, S. L con CIF: B09494402 a través de la teleplataforma titularidad de System Centros de Formación S.L. con CIF: B41273392

12. MEDIDAS PREVENTIVAS RECOMENDADAS

1º Recomendamos que la entidad revise con su empresa de Prevención de Riesgos Laborables, la evaluación de riesgos psicosociales, pues la parte de ergonomía y psicosocial requiere cumplir unas especificaciones.

Adjuntamos los requisitos que debe contener la evaluación de riesgos psicosociales establecidos por el Criterio Técnico 104/2021 sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad:

- Identificación y valoración de los factores de riesgo, fuentes de información que deben ser consideradas.
- Protección de la intimidad y confidencialidad de los datos,
- Elección del procedimiento y el método de evaluación (validez y fiabilidad),
- Utilización de técnicas cualitativas (entrevistas, grupos de discusión),
- Herramientas de evaluación complementarias (si el método no abarca a todos los factores de RPS presentes en la empresa),
- Uso de métodos de evaluación más simplificados en empresas pequeñas (herramienta EVALUA-T) y las unidades de análisis.

Asimismo, el Criterio Técnico 104/2021 desarrolla además las particularidades en la aplicación de medidas preventivas desde los tres niveles de prevención (primario, secundario y terciario), incidiendo en la necesidad de integrar la prevención psicosocial en la gestión ordinaria de la empresa de acuerdo con el plan de prevención e incluye en el anexo I un check list, que el Inspector de trabajo puede utilizar como herramienta para comprobar la efectiva realización de la evaluación de riesgos psicosociales y verificar su calidad.

2º Se recomienda poner a disposición del resto de la plantilla información o formación específica en esta materia-

3º Hacer seguimiento de los comportamientos y actuaciones del personal.

13. MODELOS

ACUERDO DE CONFIDENCIALIDAD DE LA/S PERSONA/S QUE INTERVIENEN EN EL PROCESO DE TRAMITACIÓN Y RESOLUCIÓN DE DENUNCIAS POR ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

De una parte, como Responsable del tratamiento de datos:

D. Marcial Rodríguez Ortega, mayor de edad, con DNI/NIF: 02158649F, en nombre y representación de VILLARCE S.L., con CIF: B09213265 y con domicilio social en Calle Calleja y Zurita nº 19, 09001 Burgos.

De otra parte, _____, mayor de edad, con DNI/NIF número _____, designada para acceder a datos relativos con el procedimiento de recepción, tramitación, investigación y resolución de las denuncias de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, que pudieran producirse, y en base a esto

MANIFIESTAN

VILLARCE S.L., es Responsable del tratamiento del fichero relativo a los datos personales de los empleados, cuya finalidad es cumplir las obligaciones en materia laboral y facilitar el ejercicio de los derechos de los mismos ante la empresa para defender sus intereses.

II.- Que la persona desinada accederá a información y tratará datos personales de los empleados contenidos en dicho fichero para realizar la gestión que le ha sido encomendada.

IV.- Que las persona designada suscribe el presente acuerdo de confidencialidad y secreto profesional con VILLARCE S.L., de conformidad con lo dispuesto en el Reglamento(UE) 2016/679, de 27 de abril (GDPR) y la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre (LOPDGDD), y dentro del marco laboral que les vincula, con sujeción a las siguientes

ESTIPULACIONES

1.- Objeto

Los datos personales proporcionados deberán ser tratados con la única finalidad de cumplir con las funciones como instructor en la recepción, tramitación, investigación y resolución de las denuncias de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.

De la misma manera, le advierte explícitamente que, cumpliendo los principios de calidad y proporcionalidad definidos en el artículo 5 del GDPR, estos datos deberán protegerse de manera que no sean accesibles a ninguna otra persona de la organización sin autorización expresa del Responsable del tratamiento
Asimismo, se informa a la persona que está obligado/a al secreto profesional respecto de los datos personales que trate y al deber de protegerlos, obligaciones que subsistirán aún después de finalizar sus relaciones con VILLARCE S.L.

2.- Que la persona designada deberá garantizas la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el procedimiento, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.

3.- Que la persona designada garantizará el tratamiento reservado y la más absoluta discreción en relación con la información sobre las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.

4.- Que la persona designada garantizará la más estricta confidencialidad y reserva sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en procedo 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.

5.-Que se puede ejercer en cualquier momento los derechos de acceso, rectificación y supresión de sus datos y los de limitación y oposición a su tratamiento en la dirección de la empresa.

6.- El cumplimiento de las obligaciones contenidas en este acuerdo es de carácter indefinido y se mantendrá en vigor con posterioridad a la finalización de la actividad encomendada. Por ello, la persona designada garantiza que seguirá manteniendo la confidencialidad de los datos a que haya tenido acceso durante el desempeño de sus funciones. Asimismo declaro que he sido informado de la responsabilidad disciplinaria en que podría incurrir por el incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas.

Y para que conste a los efectos oportunos, en prueba de conformidad de las partes, firman el presente Acuerdo, por duplicado, en el lugar y la fecha indicados en el encabezamiento.

Fdo: _____,

RESPONSABILIDAD DEL PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

En representación de la entidad:

Miembro/s de la Comisión de Instrucción

Entidad externa que colabora en la elaboración e implantación del Protocolo contra el Acoso Sexual y por Razón de Sexo.

MEDIDAS PREVENTIVAS REALIZADAS

MEDIDAS PREVENTIVAS RECOMENDADAS