

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE
AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Cada gota
cuenta



¡Ahorra!

ÍNDICE

1.	INTRODUCCIÓN	3
2.	MARCO NORMATIVO	3
3.	DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS FRENTE A ACTUACIONES DE ACOSO	5
4.	OBJETIVOS Y ÁMBITO DE APLICACIÓN	6
4.1	Objetivos	6
4.2	Ámbito de aplicación.....	7
5.	CONCEPTOS.....	7
5.1	Tipología de origen sexual.....	7
5.2	Otra tipología	10
5.3	Circunstancias agravantes.....	13
6.	PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO	14
6.1	SENSIBILIZACIÓN Y PREVENCIÓN	14
6.2	ACTUACIÓN	16
6.2.1	Criterios de actuación y garantías del procedimiento	16
6.2.2	Comisión Operativa para la Prevención, Evaluación e Intervención (COPEIA)	18
6.2.2.1	Procedimiento de actuación	19
6.2.2.2	Procedimiento informal	20
6.2.2.3	Procedimiento formal	20
6.3	SEGUIMIENTO	23
6.4	ANEXO I: RED DE REFERENTES DE EMASESA.....	24
6.5	ANEXO II: DOCUMENTO DE CONFIDENCIALIDAD	25
6.6	ANEXO III: MODELO DE DENUNCIA POR ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO	26

1. INTRODUCCIÓN

El Protocolo de Actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo de EMASESA, surge del interés compartido por la Dirección y la representación sindical por mantener un entorno laboral igualitario y libre de sexismo, donde se tenga como prioridad el respeto a la dignidad de todos/as los/as trabajadores/as y se facilite su desarrollo profesional.

Este Protocolo pretende actuar como una herramienta para evitar actos de acoso, así como instrumento de prevención, protección y actuación ante conductas de acoso sexual y acoso por razón de sexo que puedan producirse o se hayan producido en la organización. En él se plasman las medidas y actuaciones a llevar a cabo en caso de presentarse una situación de dicha envergadura.

Así, por tanto, este documento cuenta con una parte más teórica destinada a ofrecer la información y orientaciones necesarias para conocer, entender y detectar qué es el acoso sexual y acoso por razón de sexo. Y con una parte más práctica, destinada a explicar los mecanismos a utilizar en caso de detectarse acciones o actos que deriven en una situación de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

En virtud de este documento, tanto la Dirección de EMASESA como los/as representantes sindicales, declaran que el acoso sexual y acoso por razón de sexo, suponen un atentado a la dignidad, a la integridad, a la igualdad, a la salud y a la libertad, en suma a los derechos fundamentales de las personas trabajadoras, por lo que rechazan y prohíben cualquier conducta de este tipo y hacen expreso pronunciamiento de no tolerarlas, así como de facilitar los medios precisos para impedir su manifestación en el ámbito laboral.

Todo el personal de EMASESA debe colaborar en mantener un entorno laboral libre de acoso sexual, de acoso por razón de sexo y comportamientos sexistas. En concreto, todas las personas que forman parte de la Empresa, deben poner los medios a su alcance para prevenir, detectar y eliminar este tipo de conductas. Garantizando en todo caso, que la asistencia y protección de las víctimas se realice con respeto a la dignidad de las personas.

Tanto la Dirección de la Empresa, como la Representación de los/as trabajadores/as, se comprometen a prevenir y actuar, conforme al procedimiento regulado por medio del presente Protocolo, con las debidas garantías y tomando en consideración el ordenamiento jurídico.

2. MARCO NORMATIVO

La normativa aplicable en situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y cualquier otra forma de acoso en el ámbito laboral es amplia. El presente protocolo se encuentra informado por toda la normativa de referencia en esta materia, pudiendo distinguir especialmente la regulación según los siguientes ámbitos.

Ámbito Internacional

En el ámbito internacional destacan las siguientes normas:

- Resolución 48/104 de la Asamblea General de la ONU relativa a la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, de 1993.
- La Convención de la ONU sobre la Eliminación de Todas las Formas de discriminación contra la Mujer (CEDAW), de 1979.
- La Plataforma de Acción de Beijing, de 1995.
- Convenio de la OIT sobre la discriminación (empleo y ocupación), de 1958.

Ámbito Europeo

- Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, de 2000.
- Directiva 2006/54/CE relativa a la igualdad de oportunidades en el empleo.
- Directiva 2004/113/CE relativa a la igualdad de trato en el acceso a bienes y servicios.
- DIRECTIVA 2000/43/CE DEL CONSEJO de 29 de junio de 2000 relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico.
- DIRECTIVA 2000/78/CE DEL CONSEJO de 27 de noviembre de 2000 relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación

Ámbito Estatal

- Constitución Española de 1978, artículos 10, 14, 15 y 18 entre otros.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Artículo 4.2 e)
- Ley Orgánica 10/1995 del Código Penal, artículo 184.
- La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y Hombres, artículo 62, entre otros.
- El Real Decreto legislativo 5/2010, Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, artículos 8 y 13.
 - 8.13. 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.
 - 8.13 bis. El acoso por razón 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, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo.

Ámbito Autonómico

- Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, artículos 30 y 33.
- Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género en Andalucía.

Ámbito de Empresa

Emasesa se encuentra totalmente concienciada con esta materia, no en vano destaca entre su normativa interna, la siguiente:

- Convenio Colectivo de Emasesa, de 2012.
- Plan de Igualdad, de 2010.
- Declaración de Principios frente Actuaciones de Acoso Sexual y acoso por razón de Sexo, de 2017.
- Manual para el uso de un lenguaje no sexista, de 2017.

3. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS FRENTE A ACTUACIONES DE ACOSO

EMASESA hace público su compromiso con el objetivo de fomentar y mantener un entorno de trabajo seguro y respetuoso con la dignidad, la libertad individual y los derechos fundamentales de todas las personas que integran nuestra organización.

De acuerdo con este compromiso, EMASESA declara que las actitudes de acoso sexual y acoso por razón de sexo, representan un atentado grave contra la dignidad de las personas y de sus derechos fundamentales.

Por tanto, EMASESA se compromete a:

- No permitir ni tolerar comportamientos, actitudes o situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- No ignorar las quejas y denuncias ante conductas de acoso sexual y acoso por razón de sexo que puedan producirse en la organización.
- Recibir y tramitar de forma rigurosa y rápida, teniendo en consideración las debidas garantías de seguridad jurídica, confidencialidad, imparcialidad y derecho de defensa de las personas implicadas, todas las quejas y denuncias que pudieran producirse.
- Garantizar que no se producirá ningún tipo de represalia contra las personas implicadas en el proceso de resolución de situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

- Establecer las correspondientes sanciones a las personas que lleven a cabo actos de acoso, en función de las circunstancias y condicionamientos de su comportamiento o actitud.

Para la consecución efectiva de este compromiso, EMASESA exige que todas y cada una de las personas que integran su organización, asuman las siguientes responsabilidades:

- Actuar respetando la dignidad y derechos fundamentales de todas las personas con las que se establezcan relaciones por motivos de trabajo.
- Evitar comportamientos, actitudes o acciones que son o puedan ser objeto de ofensa, humillación o intimidación para cualquier persona de la organización.
- Actuar de manera adecuada frente a comportamientos, actitudes o acciones: no ignorándolos ni tolerándolos, manifestando su desacuerdo e impidiendo que se repitan o se agraven, comunicándoselo a las personas designadas al efecto, así como prestando apoyo a las personas que los sufren.

EMASESA se compromete a establecer medidas para la prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo, tales como la elaboración de este Protocolo y el desarrollo de acciones de formación y sensibilización. Para la implantación de las diferentes actuaciones y medidas, la Empresa contará con la participación y colaboración de la representación social de la organización.

4. OBJETIVOS Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

4.1 Objetivos

Los objetivos de este Protocolo de Prevención y Actuación frente al Acoso sexual y acoso por razón de sexo, son los siguientes:

- Informar, formar y sensibilizar, al personal de la empresa sobre las conductas que pudieran encuadrarse dentro del ámbito de aplicación de este protocolo.
- Prevenir, detectar y evitar las posibles actitudes de acoso sexual y acoso por razón de sexo que se pudieran dar en el ámbito de la Empresa.
- Detectar posibles casos de acoso a través de actuaciones dirigidas a la identificación de circunstancias que puedan favorecer el acoso sexual y por razón de sexo, para actuar de manera preventiva.
- Informar a los/as trabajadores/as en general y a las posibles víctimas de acoso sexual y acoso por razón de sexo, sobre las medidas disponibles para prevenir y evitar que se produzcan este tipo de conductas.
- Garantizar la seguridad, integridad y dignidad de las personas afectadas, aplicando las medidas que en cada caso procedan para la protección de las presuntas víctimas.
- Garantizar la confidencialidad de las personas afectadas.

4.2 Ámbito de aplicación

El presente Protocolo será de aplicación a todo el personal de la Empresa, a los miembros de sus órganos de Dirección, Administración y Control, a candidatos/as a procesos selectivos y a las personas que realizan prácticas. El alcance abarca situaciones de acoso que puedan producirse en los centros de trabajo de la Empresa o en cualquier lugar fuera de ellos donde se desarrolle la relación laboral (viajes, cursos de formación, reuniones o actos sociales de la empresa, etc.).

Se incluyen también dentro del ámbito de aplicación de este protocolo, las personas que no tengan relación laboral con EMASESA pero prestan sus servicios en sus instalaciones.

5. CONCEPTOS

Con carácter general, se entiende por acoso, en cualquiera de sus formas, todo comportamiento por acción u omisión, sea este verbal o físico, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno de indefensión, intimidatorio, degradante u ofensivo.

Dentro todas sus formas, se consideran diferentes tipologías:

5.1 Tipología de origen sexual

Atendiendo a una primera clasificación, el acoso de origen sexual puede presentarse dentro de una estructura organizacional, en dos planos diferenciados: vertical y horizontal.

- **Acoso Vertical:** Es aquella conducta en la que la persona que acosa puede ocupar un cargo inferior o superior al de la víctima dentro de la jerarquía organizativa, por ello hablamos de acoso descendente o ascendente.
 - Acoso descendente: La persona que agrede se resguarda en el hecho de poseer algún poder que le otorga su posición en la estructura organizativa de la empresa respecto de la situación laboral de la víctima. En este caso, no es condición necesaria que la persona acosadora sea jefe/a directo/a de la persona acosada, sino que basta con que tenga alguna autoridad sobre la misma. Es la tipología de acoso más frecuente dentro de las empresas.
 - Acoso ascendente: La persona de nivel jerárquico superior es acosada por una persona de nivel jerárquico inferior. Se explica fundamentalmente por la dificultad por parte del empleado/a de categoría inferior de aceptar a la persona que ocupa el nivel superior.
- **Acoso Horizontal:** Es una conducta abusiva entre compañeros/as de trabajo.

Por otro lado, desde la doctrina científica y la jurisprudencia, las conductas de acoso cuyo origen es sexual pueden clasificarse según las siguientes definiciones:

1. **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.

El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas y recíprocas, en la medida en que no son deseadas por la persona que es objeto de ellas. Un único episodio no deseado puede ser constitutivo de acoso sexual.

De manera meramente ejemplificativa, y en ningún caso exhaustiva, se consideran comportamientos constitutivos de acoso sexual:

- a) Observaciones sugerentes, bromas, o comentarios sobre la apariencia o condición sexual de las personas
- b) El uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de Internet de contenido sexualmente explícito con el objeto de intimidar a la víctima.
- c) Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo, de contenido sexual.
- d) El contacto físico deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo o innecesario, rozamientos, palmaditas, abrazos o besos no deseados.
- e) Invitaciones persistentes con fines sexuales para participar en actividades sociales lúdicas, pese a que la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.
- f) Invitaciones impúdicas o comprometedoras y peticiones de favores sexuales, cuando las mismas asocien la aprobación o denegación de estos favores, por medio de actitudes, insinuaciones o directamente, a una mejora de las condiciones de trabajo, a la estabilidad en el empleo o a la carrera profesional.
- g) Flirteos ofensivos con carácter sexual.
- h) Comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos.
- i) Observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, y abusos verbales deliberados.
- j) Demandas de favores sexuales.
- k) Agresiones físicas con carácter sexual.
- l) Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación de las personas por razón de su condición sexual.

2. Acoso por razón de sexo (o acoso sexista): 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.

De manera meramente ejemplificativa, y en ningún caso exhaustiva, se consideran comportamientos constitutivos de acoso por razón de sexo.

- a) Comentarios despectivos acerca de las mujeres o de los valores considerados femeninos, y, en general, comentarios sexistas sobre mujeres u hombres basados en prejuicios de género.
- b) Demérito de la valía profesional por el hecho de la maternidad o de la paternidad.
- c) Conductas hostiles hacia quienes –sean hombres o mujeres- ejerciten derechos de conciliación de la vida personal, familiar y profesional.
- d) Minusvaloración, desprecio o aislamiento de quien no se comporte conforme a los roles socialmente asignados a su sexo.

Se considerará también acto de discriminación por razón de sexo, 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 considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

3. Ciberacoso sexual: Conjunto de comportamientos mediante los cuales una persona, un conjunto de ellas o una organización usan las TIC (Tecnologías de la Información y del Conocimiento) para hostigar a una o más personas con fines sexuales. Algunos ejemplos serían:

- a) Distribuir en Internet una imagen (sexting) o datos comprometidos de contenido sexual (reales o falsos).
- b) Crear un perfil falso en nombre de la víctima para, por ejemplo, realizar demandas u ofertas sexuales.

4. Chantaje sexual: Se habla de chantaje sexual cuando la negativa o la sumisión de una persona a una conducta se utiliza, implícita o explícitamente, como fundamento de una decisión que repercute sobre el acceso de esta persona a la formación profesional, al trabajo, a la continuidad del trabajo, la promoción profesional, el salario, entre otras.

Sólo son sujetos activos de este tipo de acoso aquellas personas que tengan poder de decidir sobre la relación laboral, es decir, la persona jerárquicamente superior.

5. Acoso sexual ambiental: Su característica principal es que los sujetos activos mantienen una conducta de naturaleza sexual, de cualquier tipo, que tiene como consecuencia, buscada o no, producir un contexto intimidatorio, hostil, ofensivo, humillante. La condición afectada es el entorno, el ambiente de trabajo.

En este caso, también pueden ser sujetos activos los compañeros y compañeras de trabajo o terceras personas, relacionadas de alguna manera con la empresa.

Dicho esto, cualquier comportamiento basado en orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género de una persona que tenga la finalidad o provoque el efecto de atentar contra su dignidad o su integridad física o psíquica o de crearse un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo será considerado como acoso por razón de orientación sexual, identidad de género o de expresión de género. Esto será considerado como una conducta discriminatoria.

Como ejemplo de este tipo de conductas, se pueden citar:

- a) Los comentarios, insinuaciones y chistes de naturaleza y contenido sexual.
 - b) Uso de imágenes o posters pornográficos en los lugares de trabajo.
 - c) La exhibición de revistas con contenido sexual.
 - d) Gestos obscenos.
 - e) Observación clandestina de personas en lugares reservados, como sería el caso de los servicios.
 - f) La decoración del entorno con motivos sexuales.
6. Acoso por expresión o identidad de género: cualquier comportamiento o conducta que por razones de expresión o identidad de género se realice con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, ofensivo o segregado.

De manera meramente ejemplificativa, y en ningún caso exhaustiva, se consideran comportamientos constitutivos de este tipo de acoso:

- g) Negarse a nombrar a una persona trans como requiere o utilizar deliberadamente artículos o pronombres no correspondientes al género con el que se identifique
- h) Expulsar y/o cuestionar a las personas con expresiones o identidades de género no normativas por estar en un baño/vestuario determinado
- i) Menospreciar las capacidades, las habilidades y el potencial intelectual de la persona en relación a expresión o identidad de género.
- j) Utilizar humor transfobo o intéfobo
- k) Ignorar o excluir aportaciones, comentarios o acciones por razón de su expresión o identidad de género.

5.2 Otra tipología

En caso de que en EMASESA aparezcan o se constaten conductas que puedan constituir acoso de tipología distinta a la sexual o por razón de sexo, su tratamiento,

procedimiento y posibles consecuencias disciplinarias se regularán por lo dispuesto en el Convenio Colectivo de EMASESA vigente en cada momento y en la normativa interna que pudiera ser de aplicación.

Las distintas tipologías que pueden identificarse son las siguientes:

- 1 Acoso discriminatorio: Toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad o la edad de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo.

Conviene recalcar que la falta de intencionalidad por discriminar es irrelevante a la hora de dictaminar si un acto es discriminatorio o no, ya que lo fundamental en estos tipos de acoso es el impacto negativo de la repercusión que tiene dicho acto sobre el colectivo al que pertenece la persona afectada.

De manera meramente ejemplificativa, y en ningún caso exhaustiva, se considerarán comportamientos constitutivos de acoso discriminatorio:

- a) Los comentarios o comportamientos racistas, contrarios a la libertad religiosa o a la no profesión de religión o credo.
 - b) Los comentarios y comportamientos degradantes de la valía personal o profesional de las personas discapacitadas, peyorativos de las personas maduras o jóvenes, u homófobos o lesbófobos.
 - c) También y en especial, los comportamientos de segregación o aislamiento de las personas discriminadas.
- 2 Acoso psicológico o moral: Exposición a conductas de violencia psicológica intensa, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o más personas, por parte de otra/s que actúan frente a aquélla/s desde una posición de poder –no necesariamente jerárquica sino en términos psicológicos-, con el propósito o el efecto de crear un entorno hostil o humillante que perturbe la vida profesional de la víctima. Esta conducta es tanto un atentado a la dignidad de la persona, como un riesgo para su salud.

De manera meramente ejemplificativa, y en ningún caso exhaustiva, se consideran comportamientos constitutivos de acoso psicológico o moral en el contexto profesional.

- a) Dejar a la persona de forma continuada sin ocupación efectiva, o incomunicada, sin causa alguna que lo justifique, ocupación en tareas inútiles o que no tienen valor.
 - b) Exigirle a la persona unos resultados desproporcionados de imposible cumplimiento puestos en relación con los medios materiales y personales que se asignan al puesto de trabajo, acciones de represalia frente a quienes han planteado quejas, denuncias o demandas, o a quienes han colaborado con las personas reclamantes.
 - c) Insultar o menospreciar repetidamente a una persona, reprenderlo reiteradamente delante de otras personas, o difundir rumores sobre su profesión o sobre su vida privada.
- 3 Acoso laboral: hostigamiento psicológico u hostil en el marco de cualquier actividad laboral o funcional que humille a quien lo sufre, imponiendo situaciones de grave ofensa a la dignidad.

De manera meramente ejemplificativa, y en ningún caso exhaustiva, se consideran comportamientos constitutivos de acoso laboral:

- a) Abuso de Autoridad.
 - Dejar al trabajador o trabajadora de forma continuada sin ocupación efectiva sin causa alguna que lo justifique.
 - Dictar órdenes de imposible cumplimiento con los medios que a la persona trabajadora se le asignan.
 - Acciones de represalia frente a trabajadores o trabajadoras que han planteado quejas, denuncias o demandas frente a la empresa o que han colaborado con los/las reclamantes.
 - Ocupar a una persona en tareas inútiles o que no tienen valor productivo.
 - b) Trato Vejatorio
 - Insultar o menospreciar repetidamente a un/a trabajador/a.
 - Reprenderlo/a reiteradamente delante de otras personas.
 - Difundir rumores falsos sobre su trabajo o vida privada.
 - c) Acoso discriminatorio cuando está motivado por
 - Creencias políticas y religiosas de las víctimas.
 - Ataques por motivos sindicales.
 - Mujeres embarazadas o maternidad.
 - Edad, estado civil.
 - Origen, etnia, nacionalidad.
 - Discapacidad.
4. Ciberacoso: Conjunto de comportamientos mediante los cuales una persona, un conjunto de ellas o una organización usan las TIC (Tecnologías de la Información y del Conocimiento) para hostigar a una o más personas.

De manera meramente ejemplificativa, y en ningún caso exhaustivo, se consideran comportamientos constitutivos de ciberacoso:

- a) Dar de alta a la víctima en un sitio web donde puede estigmatizarse o ridiculizar a una persona.
- b) Usurpar la identidad de la víctima para, por ejemplo, hacer comentarios ofensivos sobre terceros.
- c) Divulgar por Internet grabaciones con móviles en las que se intimida, agrede, persigue, etc... a una persona.
- d) Dar de alta el email de la víctima para convertirla en blanco de spam, contactos con desconocidos, etc...

- e) Acceder digitalmente al ordenador de la víctima para controlar sus comunicaciones con terceros.
- f) Hacer correr en las redes sociales rumores sobre un comportamiento reprochable atribuido a la víctima.
- g) Perseguir e incomodar a la víctima en los espacios de Internet que frecuenta de manera habitual.
- h) Presentarse en un perfil falso ante la víctima con el fin de concertar un encuentro digital para llevar a cabo algún tipo de chantaje online.

Además, se considera que hay violencia, cuando se produce una agresión a una o más personas en situaciones vinculadas con su trabajo.

Tanto el acoso como la violencia tendrán la finalidad o el efecto de perjudicar la dignidad de la víctima, dañar su salud o crearle un entorno de trabajo hostil.

5.3 Circunstancias agravantes

El acoso constituye, según la normativa laboral y administrativa aplicable, una infracción muy grave. Asimismo, y de acuerdo con la tipificación legal, el acoso laboral, sexual y por razón de sexo constituyen delitos en el ámbito de la responsabilidad criminal.

A efectos de valorar la gravedad de los hechos, se tendrán como circunstancias agravantes aquellas situaciones en las que:

- a) La persona denunciada sea reincidente en la comisión de actos de acoso.
- b) Existan dos o más víctimas.
- c) Se demuestren conductas intimidatorias o represalias por parte de la persona supuestamente acosadora.
- d) La persona supuestamente acosadora tenga poder de decisión sobre la relación laboral de la víctima.
- e) La víctima sufra algún tipo de discapacidad.
- f) El estado psicológico o físico de la víctima haya sufrido graves alteraciones, médicamente acreditadas.
- g) El contrato de la víctima sea no indefinido, o que su relación con la empresa no tenga carácter laboral.
- h) El acoso se produzca durante un proceso de selección o promoción de personal.
- i) Se ejerzan presiones o coacciones sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar, con el objeto de evitar o entorpecer el buen fin de la investigación.

- j) Será siempre un agravante la situación de contratación temporal o en período de prueba e incluso como becario/a en prácticas de la víctima.

6. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO

La respuesta ante el acoso exige una actuación global, que integre desde la sensibilización y prevención hasta la resolución y seguimiento de los casos conocidos, realizando estas acciones de forma coordinada, a fin de que cada una de ellas sea una referencia para todas las personas trabajadoras. Este Protocolo de EMASESA busca alcanzar ese objetivo a través de tres grandes ejes de actuación:

- La fase de **Sensibilización y Prevención** abarca por un lado la concienciación de las personas trabajadoras, a fin de inhibir el desarrollo de estas conductas, y para que puedan ser identificadas y detectadas si se realizan, y por otro lado, actúa con medidas específicas sobre los contextos, circunstancias y factores de riesgo que facilitan la aparición de las conductas de acoso sexual o por razón de sexo así como sobre las personas que estén afectadas por esos ambientes.
- En la fase de **Actuación** se despliegan los procedimientos necesarios (informal y/o formal) que garanticen el escuchar, informar, asesorar y proteger a la posible víctima de acoso, proponiendo a su vez medidas de actuación sobre la persona presuntamente responsable de las conductas de acoso.
- En la fase de **Seguimiento** se realiza el acompañamiento de la víctima de acoso mediante un proceso de seguimiento continuo.

6.1 SENSIBILIZACIÓN Y PREVENCIÓN

EMASESA, desarrollará actuaciones específicas de sensibilización y pondrá en marcha acciones para dotar a todas las personas a las que pueda afectar este protocolo, de los conocimientos y herramientas necesarias para saber detectar las conductas precursoras que puedan desembocar en acoso sexual o por razón de sexo, y así poder poner de manifiesto dichas conductas para su corrección.

Para ello se plantearán medidas como la formación, información y detección para anular cualquier conducta de este tipo.

1. Desarrollo de un **plan de comunicación**, con el objeto de que este Protocolo sea conocido por todo el personal incluido en el ámbito de aplicación del mismo. Para ello, se difundirá por todos los canales que sea posible: correo electrónico, Portal del Empleado, Tablones digitales, Manual de Acogida para personal de nueva incorporación, Intranet, Web y redes sociales de EMASESA.
2. Además del plan de comunicación centrado en la difusión del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, comentado en el punto anterior, se llevará a cabo la

elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, dirigidas a la plantilla, para lo cual se realizarán las siguientes actividades:

- a) Elaboración de documentos divulgativos sobre: acciones preventivas, códigos de conductas, derechos, deberes y responsabilidades.
- b) Divulgación de herramientas que puedan ser utilizadas como guías para dejar constancia de las situaciones concretas del presunto acoso.
- c) Apoyar y reconocer las iniciativas de Centros, Departamentos y otros estamentos de EMASESA en materia de prevención de acoso.

3. Plan de Formación y desarrollo de programas formativos específicos

- a) Dentro del Plan de Formación para la plantilla, en la medida de lo posible, se incluirá de manera transversal el compromiso de EMASESA por una empresa libre de acoso, los códigos éticos de conducta e información general.
- b) Se elaborará un programa de cursos específicos y campañas periódicas de sensibilización sobre medidas de prevención y actuación ante el acoso y código de buenas prácticas, que irán dirigidas a todo el personal incluido en el ámbito de aplicación de este protocolo.
- c) Las personas que integren la Comisión Operativa para la Prevención, Evaluación e Intervención en situaciones de Acoso (6.3.2.) y la Red de Referentes para la Convivencia y Buen trato en EMASESA (en el punto siguiente), recibirán una formación específica sobre género, igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, convivencia, relaciones de buen trato y prevención de factores de riesgo psicosocial, tipologías e identificación de conductas de acoso, procedimientos de resolución de conflictos y de actuación ante situaciones de acoso, etc.

4. Asesoramiento y consulta: se potenciará la línea de asesoramiento, información y consulta a través de la Comisión de Igualdad, el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales y la nueva Red de Referentes para la Convivencia y el Buen trato en los centros de trabajo. El objetivo de esta Red es implicar a personas de los distintos centros de trabajo de EMASESA, en la sensibilización, prevención, intervención y mediación en situaciones que puedan ocasionar situaciones de acoso promoviendo la convivencia y el buen trato en sus centros. La creación de esta Red de Referentes, permite también acercar, de manera más eficiente, al conjunto de la plantilla, los recursos de los que dispone EMASESA para procurar un entorno de trabajo saludable. En el Anexo I se amplía información sobre la Red de Referentes (objetivos, funciones, constitución, etc.).

5. En el ámbito de la prevención de este tipo de conductas, EMASESA desarrollará una metodología para la resolución de conflictos que tendrá por objeto impulsar la mediación como sistema alternativo de resolución de conflictos interpersonales.

6. Fomento de la prevención contra el acoso en las empresas externas que trabajen para EMASESA. En la medida que sea posible, EMASESA instará a las empresas con las que tenga relación contractual, a que su plantilla reciba información y formación en materia de acoso, pudiendo ser esta práctica acreditada y valorada a través de los pliegos para la adjudicación de obras o servicios.

La Prevención actuará sobre los elementos que permitan desarrollar el acoso sexual o por razón de sexo con invisibilidad e impunidad para evitar que este se

produzca. En este sentido, se potenciarán actuaciones preventivas, tales como difundir los diferentes canales existentes para consulta y asesoramiento, la inclusión de apartados que descarten o detecten posibles situaciones de acoso sexual o por razón de sexo a través de las evaluaciones de riesgos psicosociales, estudios de clima y protocolos de vigilancia de la salud.

La Comisión de Igualdad, a través de la Red de Referentes y la COPEIA, adoptará una conducta proactiva y desarrollará e impulsará acciones específicas en los diferentes centros de trabajo de EMASESA para identificar posibles casos de acoso que se estén produciendo. Tras la detección ofrecerá a las víctimas la información y la atención necesaria para iniciar el siguiente proceso, el de actuación, a través del procedimiento informal o formal, según las características de cada caso.

6.2 ACTUACIÓN

Tal y como hemos venido explicando a lo largo de los epígrafes anteriores, el acoso, en cualquiera de sus formas, es sin duda una cuestión importante que afecta a la vida de la persona que lo padece con posibles repercusiones sobre su salud. Por ello la Empresa habilitará los instrumentos necesarios para garantizar una cultura cooperativa basada en el respeto mutuo y la no discriminación.

El objetivo del procedimiento de actuación consiste en desplegar los procedimientos necesarios (informal y/o formal) con el fin de proteger a la posible víctima de acoso sexual y por razón de sexo, proponiendo medidas de actuación sobre la persona presuntamente responsable de las conductas de acoso a través de informes de conclusiones presentados a la Dirección de la empresa.

6.2.1 Criterios de actuación y garantías del procedimiento

El procedimiento se regirá por los siguientes criterios de actuación:

- **Universalidad:** Toda persona incluida dentro del ámbito de aplicación de este Protocolo, tiene derecho a denunciar hechos que a su criterio pudieran ser constitutivos de acoso sexual o por razón de sexo.
- **Confidencialidad:** El Protocolo incorpora como base fundamental, el sigilo profesional de todas las personas que intervengan en el proceso que tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento. A tal efecto todo interviniente en cualquier procedimiento deberá completar un documento de confidencialidad que se adjunta al presente protocolo como Anexo II.
- **Diligencia:** La investigación de los hechos debe realizarse de forma responsable, objetiva y profesional, optimizando los plazos y evitando dilaciones innecesarias del proceso.

- **Colaboración:** Toda persona incluida dentro del ámbito de aplicación de este Protocolo, tiene la obligación de colaborar con la investigación, cuando se les requiera y de aportar la información, datos o antecedentes que puedan contribuir al esclarecimiento de los hechos.
- **Celeridad:** La tramitación de los procedimientos se llevará a cabo sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías requeridas.

Como garantías del procedimiento cabe destacar las siguientes:

- **Principio de tipicidad:** Colaborar en la denuncia, investigación, mediación y, en su caso en el proceso disciplinario, conforme a lo previsto en este Protocolo y en el Convenio Colectivo de EMASESA, de cualquier conducta que pueda ser constitutiva de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.
- **Protección de la dignidad de las personas afectadas:** La Organización deberá adoptar las medidas pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la dignidad de las personas, con la cautela necesaria para proteger la intimidad de las personas presuntamente acosadas y acosadoras.
- **Asistencia a los intervinientes:** Las personas implicadas podrán ser asistidas, a su elección, por algún representante sindical (delegado/a de personal, sindical o de prevención) u otra persona trabajadora de la empresa, en todo momento a lo largo del procedimiento, si así lo requieren.
- **Imparcialidad y contradicción:** El procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todas las personas que intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.
- **Prohibición de represalias:** Se prohíben expresamente las represalias, entendidas estas como los daños ocasionados como consecuencia de las actuaciones de este Protocolo, contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o participen una investigación sobre acoso sexual o acoso por razón de sexo en los términos previstos en la normativa aplicable.

La aplicación de este Protocolo no impedirá en ningún caso la utilización, paralela o posterior, por parte de las personas implicadas, de las acciones legales oportunas. No obstante, si durante la tramitación de este procedimiento existiese algún procedimiento judicial de tipo penal, se podrá dejar en suspenso hasta la finalización del mismo por sentencia firme.

6.2.2 Comisión Operativa para la Prevención, Evaluación e Intervención (COPEIA)

La empresa contará con la presencia de una Comisión Operativa, formada por un grupo de personas que serán designadas por la Comisión de Igualdad. Todas ellas, contarán con la capacitación técnica necesaria sobre cuestiones de igualdad entre mujeres y hombres y en especial de acoso en el lugar de trabajo, en cualquiera de sus formas.

La Dirección designará un/a Coordinador/a de la COPEIA, cuya misión será recepcionar y analizar las quejas y denuncias presentadas, así como proponer a la Dirección dos personas, de entre las que forman parte de la COPEIA, que serán las encargadas de gestionar el caso en concreto.

La identidad de la COPEIA y de su Coordinador/a se dará a conocer a todo el personal de la Empresa.

Las principales funciones que llevará a cabo la COPEIA son las siguientes:

- Asistir e informar a la víctima sobre sus derechos y sobre las distintas formas de actuación posibles.
- Asesorar a la posible víctima para presentar una queja/ denuncia en función de la gravedad de los hechos.
- Analizar y tramitar las quejas/ denuncias conforme a los procedimientos establecidos en este Protocolo.
- Realizar las indagaciones necesarias para el esclarecimiento de los hechos.
- Solicitar apoyo de asesores de otras áreas de la empresa (Prevención, Servicios Médico, Asesoría Jurídica, etc.) o especialistas externos a la empresa si fuese necesario.
- Emitir informes de valoración con los hechos acreditados, las conclusiones y las propuestas que se deriven de los mismos.
- Realizar seguimiento de los casos.

Podrán ser causas de abstención y recusación, para formar parte esta Comisión:

- El parentesco de consanguinidad y afinidad hasta el cuarto grado
- Las relaciones de amistad o enemistad manifiesta
- La relación de ascendencia o dependencia jerárquica directa o que estén adscritas al mismo Departamento, que las personas implicadas en el procedimiento
- La afiliación a la misma Sección Sindical.

Las personas que forman parte de la Comisión firmarán un informe o documento de confidencialidad (anexo II) en el que se comprometerán a seguir los procedimientos aquí descritos, siguiendo en todo momento los principios de actuación establecidos y velando para que el proceso transcurra con las garantías expuestas en este Protocolo.

6.2.2.1 Procedimiento de actuación

Todo procedimiento se inicia con la comunicación de una queja (verbal o escrita) o una denuncia (escrita) que por cualquier vía llega a la persona Coordinadora de la COPEIA. Esta será formulada con referencia a los hechos y a las personas presuntamente implicadas, y en ella podrá identificarse a una o varias víctimas.

La queja o denuncia podrá ser realizada por la persona presuntamente acosada, por algún/a empleado/a, por la representación sindical, o por los componentes de la Comisión de Igualdad con el consentimiento previo de la víctima. En el Anexo III se facilita un impreso para poder realizar la denuncia por escrito.

Durante todo el procedimiento, tanto la persona denunciante como la denunciada podrán ser acompañadas, si así lo solicitan expresamente, por un/a representante de su elección.

El/la Coordinador/a de la COPEIA propondrá a la Dirección a dos personas que compondrán la Comisión Operativa y que se encargarán de llevar a cabo el caso en concreto, para lo que seleccionará de entre todas las posibles, a las personas más convenientes considerando los criterios de exclusión antes expuestos.

La Comisión Operativa designada al efecto, informará a las personas implicadas en qué consiste el proceso, la formalidad y la responsabilidad de los hechos, junto a las etapas que se contemplan.

En función de la gravedad y relevancia de la queja o denuncia en relación con una conducta manifiesta de acoso, se determinará si procede la apertura de un procedimiento formal o de un procedimiento informal. Así podrá abrirse un procedimiento informal si la queja o denuncia no revela la existencia de una conducta manifiesta de acoso, entendiéndose como tal lo definido en este Protocolo (apartados 5.1 y 5.2 sobre tipología de acoso). Si por el contrario se considerase que la conducta es grave y relevante, y coincide con la descripción de las tipologías de acoso, se iniciaría directamente el procedimiento formal de actuación. Ambas actuaciones se desarrollarán con el máximo respeto de los derechos y garantías de cada una de las partes afectadas.

La Comisión Operativa podrá proponer a la Dirección de la Empresa, en cualquier fase de este Protocolo, y siempre debidamente motivadas, las medidas cautelares que estime adecuadas, así como su revisión, con el fin de evitar perjuicios a las personas intervinientes en el proceso.

En el caso que la persona presuntamente acosadora no tenga relación laboral con EMASESA pero esté prestando sus servicios en sus instalaciones, la Comisión Operativa comunicará los hechos a la empresa a la que pertenezca esta persona, para que tenga conocimiento del caso y emprenda las acciones oportunas en función de la gravedad de los hechos, incluyendo entre ellas, si fuese necesario, la sustitución de ese/a empleado/a en las instalaciones de EMASESA.

6.2.2.2 Procedimiento informal

El objetivo de este procedimiento es atender y proteger a la persona que realiza la queja. En él se proporcionan pautas de actuación que pongan fin a la situación y eviten la reincidencia en un futuro.

Se inicia cuando la queja o denuncia revela determinados indicios o situaciones que pueden evolucionar hacia una conducta de acoso. En cualquiera de los casos, no supone la existencia de una conducta manifiesta de acoso, entendiéndose como tal lo definido en este Protocolo.

En todo momento será información confidencial, sin necesidad de identificar a la víctima ante el presunto/a acosador/a. En ningún caso se exigirá a las personas que presenten pruebas acreditativas de los hechos sobre el acoso.

La Comisión Operativa se dirigirá a la persona contra la que va dirigida la queja, para informarle sobre las consecuencias en términos de responsabilidad que tienen las conductas manifestadas en la queja.

A su vez, se le comunicará que el procedimiento no supone una sanción disciplinaria, ni constatación de los hechos. Se le informará que puede aceptar dicha queja, o por el contrario manifestar su oposición sin que pueda usarse en su contra.

Al final del procedimiento informal se elaborará un informe confidencial de conclusiones dirigido a la Dirección de la empresa, donde se resumirán las actuaciones llevadas a cabo, los hechos y las circunstancias más relevantes, junto con las propuestas de actuación y recomendaciones en función de cada caso.

Realizada la actuación, la Comisión comunicará el resultado a la persona que ha presentado la queja y a todas las relacionadas con dicha actuación. De todo este proceso se realizará un seguimiento por parte de la Comisión Operativa.

6.2.2.3 Procedimiento formal

Este proceso puede iniciarse directamente cuando la queja o denuncia revela la existencia de una conducta manifiesta de acoso, entendiéndose como tal lo definido en este Protocolo (apartados 5.1 y 5.2 sobre tipología de acoso), o bien cuando existen circunstancias agravantes (como las descritas en el apartado 5.3) o como continuación de un procedimiento informal no resuelto satisfactoriamente.

En este punto es necesario constatar la denuncia por escrito si aún no lo estuviese. Esta podrá ser realizada por la persona presuntamente acosada, por algún/a empleado/a, por la representación sindical, o por los componentes de la Comisión de Igualdad con el consentimiento previo de la víctima. En el Anexo III se facilita un impreso para poder realizar la denuncia por escrito.

En todo caso, la indagación acerca de la denuncia debe ser desarrollada con la máxima sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas, tanto de la persona presuntamente acosadora como de la persona presuntamente acosada.

Para ello es necesario recabar toda la información que necesite para la valoración del caso y averiguar los hechos, dándose trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias se estimen necesarias para dilucidar la veracidad de los hechos acontecidos.

Durante el proceso de recopilación se entrevistará a las personas afectadas: presunta víctima de acoso y persona presuntamente responsable del acoso, así como testigos u otro personal que pueda ayudar a esclarecer los hechos.

En caso necesario, la Comisión Operativa podrá solicitar el apoyo de asesores de otras áreas de la empresa, tales como Prevención de Riesgos Laborales, Servicios Médico, Asesoría Jurídica, etc., así como de especialistas externos a la empresa.

Al finalizar esta indagación, la Comisión emitirá un informe de conclusiones con los hechos acreditados y las propuestas que se deriven de los mismos, que remitirá a la Dirección de la Empresa, al objeto de que la misma resuelva sobre la posible apertura de un procedimiento sancionador.

Si la Dirección resolviera la apertura de un procedimiento sancionador, toda la documentación obrante en el procedimiento formal, así como el precitado informe de conclusiones se incorporarán de inmediato al expediente disciplinario. En tal caso, el instructor/a y secretario/a al efecto designados/as, procurarán en lo posible evitar nuevas intervenciones o declaraciones de los comparecientes en el procedimiento formal, a no ser que se consideren estrictamente necesarias para la instrucción del expediente disciplinario.

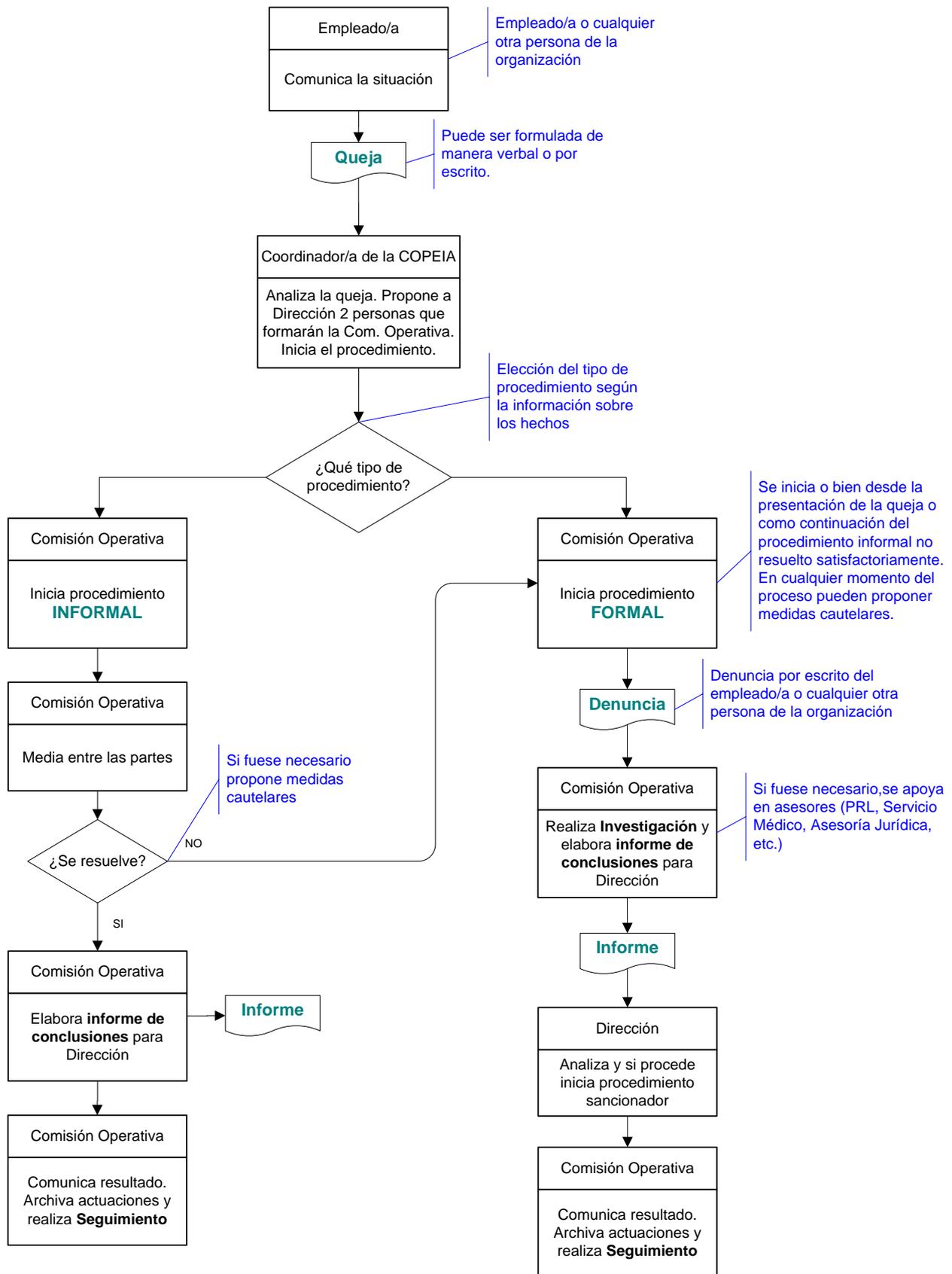
De la resolución aquí adoptada por la Dirección, se dará traslado a la persona presuntamente objeto de acoso y a la persona presuntamente acosadora.

Durante la tramitación de este Protocolo quedarán suspendidos los plazos de prescripción de las faltas laborales, previstos en el régimen disciplinario del Convenio Colectivo. En concreto y en el caso del procedimiento formal, la emisión del informe de conclusiones y su entrega a la dirección constituirá el comienzo del cómputo de la prescripción en caso de conducta sancionable, pues no será hasta ese momento cuando la Dirección tendrá conocimiento pleno de los hechos.

La COPEIA informará a la Comisión de Igualdad y a la Comisión de Auditoría y Cumplimiento de la información estadística y anónima sobre las consultas planteadas, denuncias formalizadas y resultado de las mismas.

El proceso informal de resolución, desde la queja hasta el informe de conclusiones, no superará los 15 días hábiles. Mientras que el procedimiento formal desde la denuncia hasta el informe de conclusiones, tendrá un plazo máximo de 30 días hábiles.

Se incluye a continuación un diagrama de flujo del procedimiento de actuación.



6.3 SEGUIMIENTO

Esta fase contempla el seguimiento y acompañamiento a las víctimas de acoso:

- a. Las víctimas de Acoso deben ser atendidas y acompañadas durante todo el proceso (denuncia, investigación, resolución y posterior seguimiento del caso).
- b. Es frecuente que los efectos de la situación vivida cristalicen tiempo después de ocurrir los hechos.
- c. La protección a la víctima comienza en el momento en el que se conocen los hechos, con independencia del respeto a la presunción de inocencia de las otras personas implicadas en el caso.
- d. La persona que ha presentado la queja o la denuncia estará permanentemente informada sobre las actuaciones en curso.
- e. La Comisión Operativa que gestione el caso puede proponer la adopción de cuantas medidas de protección considere necesaria para una atención integral de la víctima. Entre estas medidas de apoyo están:
 - Actuar con la mayor rapidez a la hora de tramitar las solicitudes relativas a la concesión de licencias o permisos, y a cualquier otra solicitud efectuada, incluida la de cambio de puesto de Trabajo a otros Departamentos o Centros de Trabajo, sobre todo en los casos en los que exista o haya existido dependencia jerárquica entre las personas implicadas en el acoso.
 - Adoptar las medidas necesarias para garantizar el derecho a la protección integral de la salud de la persona afectada hasta su completo restablecimiento, en especial en cuanto al aspecto psicológico.
 - Facilitar asesoramiento respecto a la asistencia sanitaria, en especial la atención psicológica, a que tenga derecho conforme al Régimen de Seguridad Social, ayudando a la persona afectada a solventar problemas burocráticos que pudieran presentarse.
- f. Las medidas antes aludidas se adoptarán aunque las sentencias de condena o las resoluciones de sanción no sean firmes.
- g. El seguimiento de la víctima se extenderá durante todo el tiempo necesario hasta que se encuentre recuperada de las consecuencias del acoso sufrido.
- h. El seguimiento se efectuará siempre, sea cual sea la situación formal del procedimiento.
- i. Se documentarán todos los casos de acoso y todos los informes serán custodiados convenientemente por el órgano correspondiente.
- j. Se elaborará un informe anual sobre los casos de acoso sexual y por razón de sexo, además de otras actuaciones realizadas por la COPEIA, que podrán emplearse como herramientas de sensibilización y prevención. Este informe respetará en todo momento los criterios de confidencialidad y anonimato.

6.4 ANEXO I: RED DE REFERENTES DE EMASESA

El objetivo de la Red de Referentes es implicar a personas de los distintos centros de trabajo de EMASESA, en la sensibilización, prevención, intervención y mediación en situaciones que puedan ocasionar situaciones de acoso de cualquier tipo, promoviendo la convivencia y el buen trato entre las personas trabajadoras.

La creación de esta Red de Referentes, permite también acercar, de manera más eficiente, al conjunto de la plantilla, los recursos de los que dispone EMASESA para procurar un entorno de trabajo saludable.

Las personas que formen parte de la Red de Referentes recibirán una formación específica sobre género, igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, convivencia, relaciones de buen trato y prevención de factores de riesgo psicosocial, tipologías e identificación de conductas de acoso, procedimientos de resolución de conflictos y de actuación ante situaciones de acoso, etc.

Las funciones de la Red de Referentes serán las siguientes:

- Colaborar en la información y sensibilización de las personas trabajadoras de su centro de trabajo en materia de convivencia, buen trato, acoso y violencia de género.
- Atender a las personas que lo soliciten aplicando la metodología y los conocimientos adquiridos en la formación recibida para ello.
- Conocer los procedimientos así como los distintos canales y recursos disponibles, para derivar en los casos que proceda.
- Detectar posibles situaciones que puedan dar origen a conflictos o a futuras situaciones de acoso, iniciando la mediación si procede o la comunicación a terceros según la formación recibida.
- Acompañar a las personas que lo necesiten en los distintos procesos.

Siendo importante que esta Red de Referentes sea cercana a la plantilla, esta será constituirá por un grupo de unas 15 o 20 personas, siendo el conjunto representativo de todos los centros de trabajo, así como de las diferentes categorías laborales y áreas de la empresa.

La Comisión de Igualdad será la encargada de proponer a las personas que formarán parte de esta Red de Referentes.

6.5 ANEXO II: DOCUMENTO DE CONFIDENCIALIDAD



COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD DE LAS PERSONAS QUE INTERVIENEN EN LOS PROCESOS DE TRAMITACIÓN Y RESOLUCIÓN DE LAS DENUNCIAS PREVISTAS POR EL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO.

D. / Dña., [REDACTED] habiendo sido designado/a por EMASESA para intervenir en el procedimiento de recepción, tramitación, investigación y resolución de las denuncias por acoso que pudieran producirse en su ámbito, según lo establecido en el Protocolo de prevención y actuación frente al acoso, se comprometo a respetar la confidencialidad, privacidad, intimidad e imparcialidad de las partes a lo largo de las diferentes fases del proceso.

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

- Garantizar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el procedimiento, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- Garantizar el tratamiento reservado y la más absoluta discreción en relación con la información sobre las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso.
- 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/a por EMASESA de la responsabilidad disciplinaria en que podría incurrir por el incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas.

Sevilla, [REDACTED] de [REDACTED]

Fdo. [REDACTED]

EMPRESA METROPOLITANA DE ABASTECIMIENTO Y SANEAMIENTO DE AGUAS DE SEVILLA, S.A.

GE 325/01

6.6 ANEXO III: MODELO DE DENUNCIA POR ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

	<p>MODELO DE DENUNCIA POR ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO</p> <p>LJ/00. LIESA/0110 DE R.M.M.H.</p>
DENUNCIANTE	
Nombre y Apellidos: <input type="text"/>	
NIF: <input type="text"/>	Teléfono de contacto: <input type="text"/>
Vinculación con Emasesa: <input type="text"/>	
DATOS DE LA PERSONA PRESUNTAMENTE ACOSADA	
Nombre y Apellidos: <input type="text"/>	
Teléfono de contacto: <input type="text"/>	Vinculación con Emasesa: <input type="text"/>
Centro de Trabajo: <input type="text"/>	Departamento: <input type="text"/>
DATOS DE LA PERSONA DENUNCIADA	
Nombre y Apellidos: <input type="text"/>	
Teléfono de contacto: <input type="text"/>	Vinculación con Emasesa: <input type="text"/>
Centro de Trabajo: <input type="text"/>	Departamento: <input type="text"/>
DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS: Exponer lo más detalladamente posible los hechos y circunstancias.	
<input type="text"/>	
GE 327/01	1

EVIDENCIA S: Documentos adjuntos, pruebas y testigos propuestos.

OB SERVACIONES:

SOLICITUD

La persona que denuncia solicita la tramitación de esta denuncia y que se investiguen los hechos que se describen siguiendo el Protocolo para la Prevención y Actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en Emasesa.

LOCALIDAD Y FECHA

FIRMA DE LA PERSONA DENUNCIANTE