laboralgroup
CLEVER PARTNER

Protocolo de Prevención y actuación frente al ACOSO Sexual y por Razón de Sexo

RESIDENCIA DE ANCIANOS SAN JUAN DE DIOS SAU

www.laboralgroup.com

Protocolo de Prevención y Actuación Frente al Acoso Sexual y por Razón de Sexo

01 **Objeto y Ámbito de Aplicación**

02 **Conductas Contra la Libertad Sexual y la Integridad Moral en el Trabajo**

2.1.- Acoso sexual y por razón de sexo:

2.2.- Ejemplos de conductas constitutivas de acoso sexual:

2.3.- Ejemplos de conductas constitutivas de acoso por razón de sexo:

2.4.- Posibles manifestaciones de violencia sexual:

03 **Principios Aplicables y Medidas Preventivas**

3.1.- Principios inspiradores del Protocolo son:

3.2.- Medidas Preventivas

04 **Procedimiento de Investigación y su Respuesta**

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

4.2.- La resolución del expediente

4.3.- Seguimiento

05 **Duración, Obligatoriedad de Cumplimiento y Entrada en Vigor**

06 **Protección a las Víctimas de Violencia de Género**

6.1.- Declaración de principios

6.2.- Protocolo de actuación en caso de víctimas de violencia de género

6.2.1.- Acreditación de la situación de violencia de género

6.2.2.- Activación del protocolo

6.2.3.- Información y aplicación a los derechos laborales

6.2.4.- Derechos legales

6.2.5.- Derechos adicionales propuestos por la empresa

6.3.- Protección de la dignidad e intimidad de la víctima

6.4.- Sensibilización y formación

6.5.- Difusión

07 **Personal designado**

Documento electrónico seguro

CSV : 6C58313565584F496C344A3164413D3D

* El siguiente documento se encuentra firmado digitalmente por Laboral RiskSL. Puede comprobar la veracidad del documento a través del código QR o bien a través del linkhttps://app.laboralgroup.com:444/app/csv/

ANEXOS:

I Diagrama del Proceso

II Modelo de Denuncia

III Registro de Entrega del Protocolo de Acoso Sexual y por Razón de Sexo

IV Acta de Designación de la Persona Instructora en Casos de Acoso Sexual o por Razón de Sexo

V Informe Vinculante de Investigación de Acoso Sexual o por Razón de Sexo

VI Informe de Seguimiento de Acoso Sexual o por Razón de Sexo

Control de Cambios

Documento electrónico seguro
CSV : 6C58313565584F496C344A3164413D3D
* El siguiente documento se encuentra firmado digitalmente por Laboral RiskSL. Puede comprobar la veracidad del documento a través del código QR o bien a través del linkhttps://app.laboralgroup.com:444/app/csv/

1.- Objeto y Ámbito de Aplicación

El objetivo del presente Protocolo implementar el compromiso de RESIDENCIA DE ANCIANOS SAN JUAN DE DIOS SAU CIF A79103198, con el cumplimiento de las normas y el desarrollo de un comportamiento ético en sus actividades empresariales. Consiste endefinir las pautas que permitan identificar una situación de violencia sexual, como lo es el acoso sexual o por razón de sexo, con el fin de solventar una situación discriminatoria y minimizar sus consecuencias en el entorno laboral, procurando la garantía sobre los derechos de las víctimas.

Este protocolo será de aplicación a todo el personal de RESIDENCIA DE ANCIANOS SAN JUAN DE DIOS SAU, sea cual sea el tipo de contrato, el horario y/o la relación contractual con la empresa. Se aplicará tanto a personal propio como el 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.

Cuando la presunta persona acosadora quedara fuera del poder dirección de la empresa y, por lo tanto, RESIDENCIA DE ANCIANOS SAN JUAN DE DIOS SAU no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la empresa competente al objeto de que adopte las medidas oportunas 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 violencia sexual, esto es, la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual o acoso por razón de sexo que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- En el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo
- 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
- En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo
- En el ámbito digital
- En el alojamiento proporcionado por la persona empleadora.
- En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo

En efecto, RESIDENCIA DE ANCIANOS SAN JUAN DE DIOS SAU al comprometerse con las medidas que conforman este protocolo, manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención de la violencia sexual – 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.

El objetivo principal que se persigue al implantar un protocolo es articular las medidas necesarias para prevenir y combatir la violencia sexual, estableciendo un canal confidencial, rápido y accesible para gestionar las quejas o denuncias en el ámbito interno de la empresa.

- Fomentar la cultura preventiva de 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 todos los ámbitos y estamentos de la organización.
- Manifestar la tolerancia cero de la empresa frente a las situaciones de violencia sexual que puedan detectarse en cualesquiera estamentos de la organización.
- Facilitar la identificación de las conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo.
- Implantar un procedimiento sencillo, rápido y accesible de queja o denuncia confidencial que permita a las víctimas de acoso realizar una denuncia de la situación que está sufriendo.

Documento electrónico seguro
CSV : 6C58313565584F496C344A3164413D3D
* El siguiente documento se encuentra firmado digitalmente por Laboral RiskSL. Puede comprobar la veracidad del documento a través del código QR o bien a través del linkhttps://app.laboralgroup.com:444/app/csv/

- Investigar internamente, de manera ágil, rápida y confidencial las denuncias en aras a precisar si en la empresa se ha producido una situación de violencia sexual.
- Sancionar, en su caso, a la persona agresora y resarcir a la víctima que ha sufrido una situación de violencia sexual.
- Apoyar a la persona que ha sufrido el acoso y facilitarle, en su caso, el acceso al acompañamiento psicológico y social que precise.

Este protocolo 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, a la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual y el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

Documento electrónico seguro
CSV : 6C58313565584F496C344A3164413D3D
* El siguiente documento se encuentra firmado digitalmente por Laboral RiskSL. Puede comprobar la veracidad del documento a través del código QR o bien a través del linkhttps://app.laboralgroup.com:444/app/csv/

2.- Conductas Contra la Libertad Sexual y la Integridad Moral en el Trabajo

Son objeto del presente Protocolo todas las conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo.

En virtud de la Ley 10/2022 de libertad sexual, son objeto de este Protocolo todos los actos de violencia sexual, que son los actos de naturaleza sexual no consentidos o que condicionan el libre desarrollo de la vida sexual en cualquier ámbito público o privado, lo que incluye:

- **Agresión sexual.** Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, se consideran en todo caso agresión sexual los actos de contenido sexual que se realicen empleando violencia, intimidación o abuso de una situación de superioridad o de vulnerabilidad de la víctima, así como los que se ejecuten sobre personas que se hallen privadas de sentido o de cuya situación mental se abusare y los que se realicen cuando la víctima tenga anulada por cualquier causa su voluntad
- **Acoso sexual.** Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, se trata de 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.
- **Acoso con connotación sexual o 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
- **Violencias sexuales cometidas en el ámbito digital,** lo que comprende la difusión de actos de violencia sexual a través de medios tecnológicos, la pornografía no consentida y la extorsión sexual.

Las violencias sexuales vulneran el derecho fundamental a la libertad, a la integridad física y moral, a la igualdad y a la dignidad de la persona.

Estas violencias impactan en el derecho a decidir libremente, con el único límite de las libertades de las otras personas, sobre el desarrollo de la propia sexualidad de manera segura, sin sufrir injerencias o impedimentos por parte de terceros y exentas de coacciones, discriminación y violencia. En los últimos años, gracias a las movilizaciones y acciones públicas promovidas por el movimiento feminista, las violencias sexuales han obtenido una mayor visibilidad social y se ha puesto de manifiesto la envergadura de los desafíos a que se enfrentan los poderes públicos para su prevención y erradicación.

Las consecuencias físicas, psicológicas y emocionales de las violencias sexuales pueden afectar gravemente o incluso impedir la realización de un proyecto vital personal a las mujeres y las niñas, que se pueden ver sometidas a las relaciones de poder que sustentan este tipo de violencias.

A continuación, en virtud de la Ley 10/2022, sobre libertad sexual nos centramos especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

2.1.- Acoso sexual y por razón de sexo:

De conformidad con la LO 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece en el art. 7 define:

1. Acoso sexual como: "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. 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."

Documento electrónico seguro
CSV : 6C58313565584F496C344A3164413D3D
* El siguiente documento se encuentra firmado digitalmente por Laboral RiskSL. Puede comprobar la veracidad del documento a través del código QR o bien a través del linkhttps://app.laboralgroup.com:444/app/csv/

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:

- 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.
- Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibida subjetivamente por esta como tal.
- 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.
- Que no se trate de un hecho aislado.
- 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.

"La diferencia que se establece entre acoso sexual y acoso por razón de sexo, es que mientras la primera se circunscribe al ámbito de lo sexual, el acoso por razón de sexo supone un tipo de situaciones laborales discriminatorias mucho más amplias sin tener porque existir intencionalidad por parte de la persona agresora."

2.2.- Ejemplos de conductas constitutivas de acoso sexual:

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual las conductas que se describen a continuación, teniendo en cuenta que se incluyen todas las conductas que puedan producirse en el ámbito digital:

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.

Conductas no verbales:

- Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos.
- Cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.

Comportamientos Físicos:

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

Documento electrónico seguro
CSV : 6C58313565584F496C344A3164413D3D
* El siguiente documento se encuentra firmado digitalmente por Laboral RiskSL. Puede comprobar la veracidad del documento a través del código QR o bien a través del linkhttps://app.laboralgroup.com:444/app/csv/

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.

2.3- Ejemplos de conductas constitutivas de acoso 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. Se debe tener en cuenta que se incluyen todas las conductas que puedan producirse en el ámbito digital.

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, oque 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, email, etc.).

Documento electrónico seguro
CSV : 6C58313565584F496C344A3164413D3D
* El siguiente documento se encuentra firmado digitalmente por Laboral RiskSL. Puede comprobar la veracidad del documento a través del código QR o bien a través del linkhttps://app.laboralgroup.com:444/app/csv/

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.

Se recuerda que son objeto del presente Protocolo todas las conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, además del acoso sexual y por razón de sexo

2.4.- Posibles manifestaciones de violencia sexual

En función del puesto de trabajo y la relación de la víctima con la persona agresora la violencia sexual puede manifestarse de forma horizontal o vertical.

Se habla de acoso horizontal cuando la víctima y la persona agresora se encuentren en un mismo nivel jerárquico en la empresa.

Se habla de acoso vertical cuando la víctima y la persona agresora se encuentren en distinto nivel jerárquico en la empresa. Pudiendo ser descendente o ascendente.

a. **Vertical-Descendente:**

Cuando la persona agresora desempeñe un cargo superior al de la víctima.

b. **Vertical-Ascendente:**

Cuando la persona agresora desempeñe un cargo inferior a la víctima. Habitualmente este acoso suele ser colectivo, es difícil que el acoso vertical- ascendente sea individual, aunque excepcionalmente pueda ocurrir.

Documento electrónico seguro
CSV : 6C58313565584F496C344A3164413D3D
* El siguiente documento se encuentra firmado digitalmente por Laboral RiskSL. Puede comprobar la veracidad del documento a través del código QR o bien a través del linkhttps://app.laboralgroup.com:444/app/csv/

3.- Principios Aplicables y Medidas Preventivas

3.1.- Principios inspiradores del Protocolo son:

- Sensibilización y formación para la protección integral contra las violencias sexuales a todo el personal. Información y accesibilidad de los procedimientos y medidas.
- Confidencialidad y respeto a la intimidad y dignidad de las personas afectadas.
- Respeto al principio de presunción de inocencia de la supuesta persona acosadora.
- Prohibición de represalias de la supuesta víctima o personas que apoyen la denuncia o denuncien supuestos de violencia sexual.
- Diligencia, celeridad, seguridad, coordinación y colaboración en el procedimiento.
- Garantía de los derechos laborales y de protección social de las víctimas.
- Investigación exhaustiva de los hechos, confidencial y basada en los principios de contradicción y oralidad, que se resolverá a las personas afectadas y garantizando la imparcialidad de cualquier actuación.
- Garantía de actuación adoptando las medidas necesarias, incluidas en su caso, las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso resulten probadas.
- Resarcimiento a la persona acosada y protección de su salud psicológica y física.
- Enfoque de género y derechos humanos en todo el procedimiento.

3.2.- Medidas preventivas

- **Sensibilización y formación** al personal para la protección integral contra las violencias sexuales a todo el personal.
- **Diagnóstico precoz del problema**, una vez detectado, aplicación del Protocolo y adopción de medidas oportunas para reducir los efectos o consecuencias derivadas del riesgo, comprobando el cumplimiento de las medidas planificadas.
- **Tolerancia cero frente a cualquier conducta que suponga discriminación** por razón de género, raza, edad, nacionalidad, religión, orientación sexual, discapacidad, origen familiar, lengua ideología, afiliación política o sindical o cualquier otra característica que no guarde relación objetiva con las condiciones de trabajo, se encuentre o no en la legislación aplicable en la jurisdicción de aplicación.
- **Promover una cultura corporativa de respeto.** Las personas responsables de las distintas unidades organizativas velarán por mantener un entorno laboral libre de todo tipo de acoso y violencia.
- **Proteger a las personas trabajadoras ante conductas que constituyan violencia sexual por parte de personas externas a la empresa, así como proteger a personas externas** vinculadas a la empresa, aunque este vínculo sea temporal.
- Promover **campañas de comunicación y de sensibilización.** Para garantizar una eficaz prevención de aquellos comportamientos que puedan ser causantes de una situación de violencia sexual.
- Implantar una **formación adecuada, preventiva y específica.** Sobre el acoso y para la resolución de conflictos.

Documento electrónico seguro
CSV : 6C58313565584F496C344A3164413D3D
* El siguiente documento se encuentra firmado digitalmente por Laboral RiskSL. Puede comprobar la veracidad del documento a través del código QR o bien a través del linkhttps://app.laboralgroup.com:444/app/csv/

- Asegurar que los **mecanismos para la denuncia e investigación sean agiles y rápidos**, respetando los derechos de ambas partes y garantizando el derecho a la intimidad y a la confidencialidad de los intervinientes. Garantizar que todas las quejas y denuncias se tratarán rigurosamente y se tramitarán de conformidad con el procedimiento establecido en este protocolo y en la normativa de aplicación, de forma justa, rápida y garantizando su confidencialidad.
- **Prestar apoyo y asesoramiento**, en cuanto a las vías de resolución de conductas objeto del presente protocolo, a las personas que puedan estar sufriendo estas situaciones.
- **Adoptar medidas disciplinarias que correspondan.** Como, por ejemplo, despidos, suspensión de empleo y sueldo, traslados sin indemnización, movilidad funcional, etc.
- **Comunicación del presente Protocolo** para garantizar una eficaz prevención de aquellos comportamientos causantes de violencia sexual. Compromiso a difundir este protocolo entre todo el personal de la empresa, facilitar oportunidades de información y formación a todos sus miembros, en especial, al equipo directivo para contribuir a crear una mayor sensibilización sobre estos temas y el conocimiento de los derechos, obligaciones y responsabilidades de cada uno.
- **Elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas, protocolos de actuación o acciones de formación.**
- **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.
- **Garantizar que no se admitirán represalias** hacia la persona acosada que presente una queja o denuncia interna o hacia las personas que participen de alguna manera en el proceso de resolución.

De las medidas adoptadas, 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.

Documento electrónico seguro
CSV : 6C58313565584F496C344A3164413D3D
* El siguiente documento se encuentra firmado digitalmente por Laboral RiskSL. Puede comprobar la veracidad del documento a través del código QR o bien a través del linkhttps://app.laboralgroup.com:444/app/csv/

4.- Procedimiento de Investigación y Respuesta

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

Presentación de queja o denuncia

CANAL DE DENUNCIAS

↓

Activación de protocolo de acoso

Plazo máximo: 2 días laborables

↓

Expediente informativo

Plazo máximo: 10 días laborables

↓

Resolución del expediente de acoso

Plazo máximo: 3 días laborables

↓

Seguimiento

Plazo máximo: 30 días naturales

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

1. La empresa designa a Dña. Creonaile Ramos Noesi, (psicólga), como persona instructora para que tramite cualquier queja o denuncia que se reciba en materia de conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, la investigue y realice su seguimiento. En caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal, actuará de suplente Susana Plasencia Sánchez, (responsable de RR.HH, licenciada en piscología). A los efectos oportunos se informará a todas las personas que prestan servicios en la organización de esa designación y se expresará de maneraclara y concisa cómo se le pueden hacer llegar esas quejas o denuncias.

**Importante:* si la persona instructora y/o la dirección de la empresa estuviesen implicadas en el caso, la queja o denuncia podría tramitarse a través del servicio de prevención contactando al email correo@laboralgroup.com

2. Las denuncias no podrán ser anónimas y las podrá presentar la presunta víctima o quien tenga conocimiento de esta situación (compañeros/as, superiores/as o representantes legales).

Documento electrónico seguro
CSV : 6C58313565584F496C344A3164413D3D
* El siguiente documento se encuentra firmado digitalmente por Laboral RiskSL. Puede comprobar la veracidad del documento a través del código QR o bien a través del linkhttps://app.laboralgroup.com:444/app/csv/

3. A través del link siguiente, correspondiente al canal de denuncias, se pueden presentar las quejas o denuncias https://www.sofidya.com/sanjuandedios/canal-etico. O bien poniéndose en contacto por teléfono con el instructor llamando al 918121414. Además, cada trabajador tiene un código QR por el que también se puede realizar el mismo trámite.

**Importante:* si la persona instructora y/o la dirección de la empresa estuviesen implicadas en el caso, la queja o denuncia podría tramitarse a través del servicio de prevención contactando al email correo@laboralgroup.com

4. Se deberá garantizar la confidencialidad cualquiera que sea la forma en que se tramiten las denuncias. Recibida una denuncia, la persona encargada de tramitarla dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.
5. Una vez recibida, 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.
6. La persona instructora de la queja o denuncia, Creonaile Ramos Noesi – Psicóloga del centro, realizará una investigación rápida y confidencial en el término de 10 días laborables, en la que escuchará a las personas afectadas y testigos que se prepongan y requerirá cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácterpersonales 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.
7. 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, sea o no representante legal y/o sindical de las personas trabajadoras, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tenga acceso.
8. 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.
9. Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la persona instructora, 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 RESIDENCIA DE ANCIANOS SAN JUAN DE DIOS SAU separará a la presunta persona acosadora de la víctima.

Documento electrónico seguro
CSV : 6C58313565584F496C344A3164413D3D
* El siguiente documento se encuentra firmado digitalmente por Laboral RiskSL. Puede comprobar la veracidad del documento a través del código QR o bien a través del linkhttps://app.laboralgroup.com:444/app/csv/

10. Finalizada la investigación, la persona que ha tramitado el expediente elaborará un informe en el que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de violencia sexual de algún tipo. Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de violencia, en las conclusiones del informe, la persona 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/acosadora. 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 conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo. Si, aun no existiendo conductas de este tipo, encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de con½icto, que de continuar repitiéndose en el tiempo podría terminar derivando en ello, 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.
11. Ninguna de las actuaciones impedirá que las personas implicadas puedan solicitar cuantas actuaciones judiciales, administrativas o de cualquier tipo les resulten adecuadas.

4.2- La resolución del expediente

La dirección de RESIDENCIA DE ANCIANOS SAN JUAN DE DIOS SAU, una vez recibidas las conclusiones de la persona instructora (o del Servicio dePrevención, en caso de estar la persona instructora directamente relacionada con el caso), adoptará las decisiones queconsidere 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, o en su defecto, al servicio 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 la persona instructora, la dirección de RESIDENCIA DE ANCIANOS SAN JUAN DE DIOS SAU 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. A modo ejemplificativo pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar la empresa en este sentido, las siguientes:
    a. separar físicamente a la presunta persona agresora/acosadora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la víctima a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.
    b. 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/acosadora 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.

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

Documento electrónico seguro
CSV : 6C58313565584F496C344A3164413D3D
* El siguiente documento se encuentra firmado digitalmente por Laboral RiskSL. Puede comprobar la veracidad del documento a través del código QR o bien a través del linkhttps://app.laboralgroup.com:444/app/csv/

En el caso de que la sanción a la persona agresora/acosadora no sea la extinción del vínculo contractual, la dirección de RESIDENCIA DE ANCIANOS SAN JUAN DE DIOS SAU mantendrá un deber activo de vigilancia respecto a esa persona 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, elcumplimiento 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 RESIDENCIA DE ANCIANOS SAN JUAN DE DIOS SAU adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelvaa repetirse, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de laseguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes:

- Evaluación 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 víctima.
- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la víctima cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.
- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente la violencia sexual, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.

4.3- 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 (Creonaile Ramos Noesi) 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 eloportuno 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 personaresponsable de prevención de riesgos laborales, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas

Documento electrónico seguro
CSV : 6C58313565584F496C344A3164413D3D
* El siguiente documento se encuentra firmado digitalmente por Laboral RiskSL. Puede comprobar la veracidad del documento a través del código QR o bien a través del linkhttps://app.laboralgroup.com:444/app/csv/

5.- Duración, Obligatoriedad de Cumplimiento y Entrada en Vigor

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor a partir de su comunicación a la plantilla de la empresa.

* Podrá ser a través de correo electrónico, de la intranet de la empresa, de su publicación en el tablón de anuncios, por escrito o cualquier otro medio que sirva para dicho objeto

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 a la violencia sexual, especialmente al acoso sexual y 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.

Documento electrónico seguro
CSV : 6C58313565584F496C344A3164413D3D
* El siguiente documento se encuentra firmado digitalmente por Laboral RiskSL. Puede comprobar la veracidad del documento a través del código QR o bien a través del linkhttps://app.laboralgroup.com:444/app/csv/

6.- Protección a las Víctimas de Violencia de Género

En caso de mujeres víctimas de violencia de género, RESIDENCIA DE ANCIANOS SAN JUAN DE DIOS SAU prevé un protocolo de actuación.

6.1.- Declaración de principios

La violencia de género no es un problema que afecte exclusivamente al ámbito privado, teniendo el mismo también manifestaciones en la esfera laboral. Más concretamente la violencia de género tiene implicaciones negativas sobre el trabajo de la víctima, por lo que ambas partes consideran conveniente neutralizar esas implicaciones.

La violencia de género, en la definición dada por la Organización Mundial de la Salud, no sólo se limita a un daño físico, sexual o psicológico para la mujer; sino que también comprende conductas como amenazas de tales actos, la coacción e, inclusive, la privación de libertad, tanto si se producen en la vida pública o privada, por lo que cabe hablar de violencias de género.

Por lo anterior, quienes conformamos RESIDENCIA DE ANCIANOS SAN JUAN DE DIOS SAU no debemos mantenernos ajenos a la violencia de género, pues ésta constituye un frontal ataque a los derechos fundamentales de la mujer, como son la vida, la seguridad, la libertad y la igualdad.

En este sentido, la compañía se compromete a luchar contra la violencia de género en el seno de la empresa, así como a informar y apoyar a las víctimas de violencia de género de cualquier tipo, arbitrando medidas para que puedan desarrollar su trabajo sin problemas y que, además, les sirvan para romper el círculo vicioso de la violencia.

RESIDENCIA DE ANCIANOS SAN JUAN DE DIOS SAU rechaza cualquier forma de discriminación, acoso, y como empresa socialmente responsable,siempre ha manifestado su compromiso para construir espacios de trabajo seguros, en los que impere el respeto de las personas sobre la base de los principios de diálogo, tolerancia e igualdad, con respeto a las personas de diferente género y opinión, y, por consiguiente, libres de cualquier situación de acoso o discriminación.

Las personas que componen la empresa RESIDENCIA DE ANCIANOS SAN JUAN DE DIOS SAU asumimos la responsabilidad individual y colectiva, como ciudadanos y ciudadanas, y como personas trabajadoras, y nos comprometemos a difundir entre todos los grupos de interés de RESIDENCIA DE ANCIANOS SAN JUAN DE DIOS SAU estos principios, integrándose en todas sus áreas de actividad y entre todos las personas trabajadoras, con el objetivo de erradicar esta vulneración de los derechos humanos y sancionar los comportamientos violentos, tanto en el seno de la empresa, como fuera de ella, no tolerando ningún comportamientoindeseable.

Por ello, tanto la empresa como la representación de los trabajadores y trabajadoras, nos vemos en la necesidad de adoptar medidas de acción positiva para prevenir en el entorno laboral toda clase de violencia de género y paliar los efectos brutales y absolutamente negativos de dicha lacra, mediante medidas de protección en el ámbito laboral, que abarque los aspectos preventivos, educativos, laborales, asistenciales, de protección y de atención de las víctimas.

El objetivo es:

- Prevenir y combatir las violencias de género y garantizar el ejercicio de los derechos laborales recogidos en el mismo, garantizando la confidencialidad.
- Promover y proteger el derecho de todos los trabajadores y trabajadoras, en particular de las mujeres, a vivir a salvo de la violencia, tanto en el ámbito laboral, como en el privado.
- Sensibilizar a los trabajadores y trabajadoras de RESIDENCIA DE ANCIANOS SAN JUAN DE DIOS SAU para que adopten una actitudproactiva para la erradicación de esta lacra.
- Informar y formar a los trabajadores y trabajadoras de los derechos laborales que amparan a las víctimasde violencia de género.
- actuar contra la violencia de género en el entorno laboral, que comprende todo acto de violencia física o psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas y las coacciones.

Documento electrónico seguro
CSV : 6C58313565584F496C344A3164413D3D
* El siguiente documento se encuentra firmado digitalmente por Laboral RiskSL. Puede comprobar la veracidad del documento a través del código QR o bien a través del linkhttps://app.laboralgroup.com:444/app/csv/

6.2.- Protocolo de actuación en caso de víctimas de violencia de género

6.2.1.- Acreditación de la situación de violencia de género

El primer paso consiste en acreditar dicha situación a través de uno de los siguientes medios:

- Sentencia condenatoria por un delito de violencia de género.
- Una orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima.
- Informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género.
- Informe de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencia de género de la Administración Pública competente o por cualquier otro título, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos.
- Excepcionalmente, y por razones de urgencia, a fin de adoptar medidas provisionales, se podrán ejercer determinados derechos sin acreditación documental, mediante solicitud razonada, sin perjuicio de su posterior aportación.

El inicio del protocolo se realizará, mediante comunicación de los hechos, tan pronto como sea posible, a través de un formulario/escrito, correo electrónico o conversación, a la persona de referencia.

Se garantizará la intimidad de las víctimas mediante la especial protección de sus datos personales, los de sus descendientes y los de cualquier persona que esté bajo su tutela, guarda o custodia. Al comienzo del procedimiento se asignará un código numérico, cuya recepción deberá firmar, como garantía de intimidad y confidencialidad.

6.2.2.- Activación del protocolo

Recibida la comunicación de víctima de violencia de género, se inicia el procedimiento que deberá seguir los siguientes pasos:

- La persona instructora realizará una serie de actuaciones en el plazo máximo de 48 horas:
  - Informar y asesorar a la persona afectada. Se entrevistará con la persona afectada para informarla de las medidas laborales y sociales contempladas en el presente Protocolo, así como del derecho a acogerse inmediatamente a las mismas, previa acreditación documental de la situación de víctima de violencia de género en la forma prevista en el punto tercero.
  - Acompañar a la persona afectada en todo el proceso.
  - Guiar a la persona afectada a la solicitud de dichos derechos.
- Si la situación de violencia se diese en el lugar de trabajo, se mantendrán los principios de presunción de inocencia y respeto integral de la víctima y de sus familiares, aunque se deberán establecer las medidas cautelares que sean necesarias en el ámbito laboral.
- Además de la adopción de dichas medidas cautelares, la empresa vendrá obligada a hacer uso de su poder disciplinario frente al trabajador causante de dicha conducta de violencia de género, (aunque si el maltratador es el propio empresario, la trabajadora será quien deberá solicitar la extinción de su contrato).
- En los dos supuestos anteriores, la mujer podría solicitar el cese de la conducta hostigadora, interponiendo una demanda de tutela por el cauce procesal oportuno y regulado en los artículos 177 y siguientes de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social.
- En cualquier caso, este procedimiento no impedirá que se puedan promover y tramitar cualesquiera otras acciones ante instancias externas a RESIDENCIA DE ANCIANOS SAN JUAN DE DIOS SAU, para exigir las responsabilidades que,en su caso, correspondan.

Documento electrónico seguro
CSV : 6C58313565584F496C344A3164413D3D
* El siguiente documento se encuentra firmado digitalmente por Laboral RiskSL. Puede comprobar la veracidad del documento a través del código QR o bien a través del linkhttps://app.laboralgroup.com:444/app/csv/

6.2.3.- Información y aplicación a los derechos laborales

La trabajadora víctima de violencia de género será informada de los derechos laborales a los que puede acogerse, los cuales abarcan:

- Los derechos legalmente previstos en cada momento como víctima de violencia de género.
- Los derechos adicionales a los anteriores previstos en el presente Protocolo.

La información comprenderá la relativa, entre otras, a las siguientes materias:

- Derecho a la información, a la asistencia social integral y a la asistencia jurídica gratuita.
- Derechos laborales.
- Derechos de Seguridad Social.
- Derechos económicos.

Las medidas preventivas establecidas en el presente Protocolo, serán de aplicación mientras se acredite la situación acreditada de víctima de violencia de género.

6.2.4.- Derechos legales

Derechos laborales: (Artículos 37.8, 40.4, 45.1.n), 48.10, 49.1.m), 52.d), 53.4, 55.5 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre; Art.21.4 de la LO de 1/2004, de 28 de diciembre, de LOMPIVG)

- Reordenación del tiempo de trabajo. Legalmente se reconoce a las víctimas de violencia de género el derecho a:
  - La reducción de jornada laboral, con disminución proporcional del salario.
  - La reordenación del tiempo de trabajo, mediante:
    - La adaptación del horario.
    - Aplicación de horario ½exible o de otras formas de ordenación del tiempo de salario que se apliquen en la empresa.
- Movilidad geográfica y cambio de centro de trabajo. Se reconoce a la trabajadora víctima de violencia de género que tenga la necesidad de abandonar el puesto de trabajo en la localidad en que prestaba servicios, el derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo del mismo grupo profesional o nivel equivalente que la empresa tenga vacante. El traslado tendrá una duración inicial de 6 meses estando obligada la empresa a reservar el puesto que anteriormente ocupaba durante 6 meses.
- Suspensión del contrato. Conforme a la normativa legal, la duración inicial de la suspensión tendrá una duración no superior a 6 meses, y sí de las actuaciones judiciales se desprende que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiere de continuación de la suspensión, el juez lo podrá prorrogar por períodos de 3 meses, con un máximo de 18 meses.
- Extinción del contrato: La normativa legal permite que la relación laboral se extinga por decisión de la trabajadora víctima de violencia de género, siempre que se vea en la necesidad de abandonar su puesto de trabajo por dicha condición.
- Ausencias o impuntualidad justificadas. Las ausencias o impuntualidades motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de Salud, según proceda, se considerarán justificadas.

Documento electrónico seguro
CSV : 6C58313565584F496C344A3164413D3D
* El siguiente documento se encuentra firmado digitalmente por Laboral RiskSL. Puede comprobar la veracidad del documento a través del código QR o bien a través del linkhttps://app.laboralgroup.com:444/app/csv/

- Nulidad de la decisión extintiva del contrato: En el supuesto de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral en los términos y condiciones reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores.
- Nulidad del despido disciplinario. En el supuesto de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral en los términos y condiciones reconocidas en el Estatuto de los Trabajadores.

Derechos de Seguridad Social:

- No obligatoriedad de obligación de cotizar a las SS (Artículo 21.5 de LO 1/2004, de 28 de diciembre, de LOMPIVG; art. 329 LGSS) Suspensión de la obligación de cotizar a la Seguridad Social durante un período de seis meses para las trabajadoras por cuenta propia o autónomas que cesen en su actividad para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.
- Jubilación anticipada (art. 207.1 LGSS). Derecho a la pensión de jubilación anticipada por causa no imputable al trabajador de las mujeres que extingan su contrato de trabajo como consecuencia de ser víctimas de violencia de género, y reúnan los requisitos exigidos.
- Pensión de jubilación (art. 220.1 LGSS). Derecho a la pensión de viudedad en los supuestos de separación, divorcio o nulidad matrimonial de las mujeres víctimas de violencia de género que, aunque no sean acreedoras de la pensión compensatoria, acrediten los requisitos exigidos.
- Desempleo (Artículo 21.5 de LO 1/2004, de 28 de diciembre, de LOMPIVG; art. 267 LGSS). Se considerará en situación legal de desempleo y, por tanto, con derecho a cobrar la prestación por desempleo, a la mujer que suspenda o extinga voluntariamente su contrato de trabajo, cuando se vea obligada a ello por la situación de violencia de género que padezca.
- Cotización (art. 165 LGSS): El tiempo de suspensión del contrato con reserva de puesto se considerará, para las víctimas de violencia de género, como periodo de cotización efectiva a los efectos de prestaciones de la Seguridad Social y desempleo.
- Convenio especial (Orden TAS/286/2003): Suscripción de convenio especial con la Seguridad Social por parte de las trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan reducido su jornada laboral con disminución proporcional del salario.

6.2.5.- Derechos adicionales propuestos por la empresa

Reordenación del tiempo de trabajo

Se contribuye a aumentar la seguridad de la víctima y se reduce el riesgo de agresión en el lugar, proximidades o trayecto al trabajo.

Las medidas podrán ser, entre otras:

- Flexibilidad en las horas de entrada y salida.
- Elección de turno de trabajo.
- Reducción de jornada.
- Teletrabajo.

Documento electrónico seguro
CSV : 6C58313565584F496C344A3164413D3D
* El siguiente documento se encuentra firmado digitalmente por Laboral RiskSL. Puede comprobar la veracidad del documento a través del código QR o bien a través del linkhttps://app.laboralgroup.com:444/app/csv/

La concreción de la reordenación del tiempo de trabajo en cualquiera de las medidas mencionadas, así como de la reducción de jornada, corresponderá a la trabajadora víctima; si bien estas medidas se aplicarán haciéndolas compatibles con las necesidades organizativas y productivas de la empresa.

La reducción de jornada será de hasta un 50% de la jornada ordinaria (hasta un 75% el primer mes) y durante los tres primeros meses se aplicará sin reducción del salario.

Movilidad geográfica o funcional y cambio de centro de trabajo o empresa del grupo

Si la víctima de violencia de género se ve obligada a cambiar de puesto o centro de trabajo en el que viniera prestando sus servicios, tendrá derecho preferente a:

- El traslado a cualquier otro centro de trabajo en las condiciones siguientes:
  - La empresa comunicará a la trabajadora las vacantes que existen en ese momento y las que pudieran existir en un futuro.
  - Para ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o nivel equivalente, que la empresa tenga vacante.
  - Con derecho a reserva del puesto de trabajo anteriormente ocupado durante 12 meses.
  - Durante el período de reserva del puesto de trabajo, la víctima mantendrá los planes de formación y carrera que se le vinieran aplicando..
  - Transcurrido el período de reserva de 12 meses anteriormente indicado, la trabajadora podrá optar entre el retorno a su anterior puesto de trabajo o la continuidad en el nuevo puesto.
  - En caso de no existir vacante del mismo grupo profesional o categoría equivalente, tendrá derecho a ocupar cualquier otro puesto vacante, respetando en éste último caso la retribución correspondiente a su grupo o nivel profesional.
- Preferencia de contratación en vacante de otra empresa del Grupo, siempre que el puesto sea acorde a su perfil y nivel profesional.

Suspensión del contrato de trabajo

Las víctimas de violencia de género en ocasiones pueden necesitar dejar temporalmente su trabajo, por lo que se considera conveniente facilitar la cobertura de esta necesidad de una forma no muy gravosa para aquellas.

La trabajadora tendrá derecho a la excedencia en las condiciones siguientes:

- La empresa no podrá negarse a su concesión.
- El periodo de preaviso exigible no podrá ser superior a 5 días laborables, procurando que sea el mínimo imprescindible.
- No será necesario un tiempo mínimo de prestación de servicios para su concesión.
- Se deberá reconocer en el plazo máximo de 5 días.
- La excedencia será por la duración que la víctima solicite, en un periodo comprendido entre 3 y 18 meses.
- Durante la suspensión se reservará el puesto de trabajo, hasta un máximo de 18 meses.
- Cuando se produzca la reincorporación de la trabajadora a la empresa, esta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo.

Documento electrónico seguro
CSV : 6C58313565584F496C344A3164413D3D
* El siguiente documento se encuentra firmado digitalmente por Laboral RiskSL. Puede comprobar la veracidad del documento a través del código QR o bien a través del linkhttps://app.laboralgroup.com:444/app/csv/

Extinción voluntaria del contrato de trabajo

La trabajadora víctima de violencia de género podrá solicitar la baja voluntaria en la empresa, con derecho a la prestación por desempleo siempre que cumplan los requisitos legales establecidos para ello, en las condiciones siguientes:

- La solicitud de baja deberá formalizarse por escrito.
- El periodo de preaviso exigible no será superior a 5 días laborales, procurando que sea el mínimo posible.
- Con percibo de una compensación de 20 días de salario por año de servicio, con el tope de 6 mensualidades.

Ausencias o impuntualidades

Las ausencias por faltas de asistencia y de puntualidad motivadas por su situación de víctima de violencia de género se considerarán justificadas y computarán como permiso retribuido. Para asegurar lo anterior, la víctima deberá:

- Avisar de las ausencias con antelación y, de no ser posible lo anterior por la naturaleza de la causa de la ausencia, a la mayor brevedad posible.
- Justificar que las ausencias traen causa de la situación de violencia de género, mediante informe emitidopor los servicios sociales o la policía.

Ayudas económicas

A fin de ayudar a las víctimas ante estas situaciones de mayores necesidades económicas y eventuales pérdidas de salario, se establecen las ayudas siguientes:

- Prestación por cargas familiares: La empresa ofrecerá a las víctimas una ayuda de hasta 1.000 €, por una sola vez y a fondo perdido, en las condiciones siguientes:
  - Por cada hijo menor de 25 años que conviva con la víctima. Siempre que estos, tengan rentas anuales, individualmente consideradas, inferiores a 8.000 €.
  - Para atender necesidades derivadas de tratamientos médicos, psicológicos, honorarios de abogados o cuotas de colegios y otras necesidades especiales derivadas de la situación de víctima, las cuales se deberán acreditar previamente mediante informe emitido por los servicios sociales competentes en la materia de violencia de género.
- Prestación por cambio de domicilio: También se ofrecerá una ayuda, a fondo perdido, de 1.500 € en caso de cambio de domicilio, siempre que el mismo sea derivado de la situación de víctima de violencia de género.

  Esta ayuda se concederá una sola vez y la causa del cambio de domicilio deberá ser justificada mediante informe de los servicios sociales.

  Esta compensación será compatible con la anterior prestación por cargas familiares.
- Complemento de la prestación de Incapacidad Temporal: En caso de incapacidad temporal derivada de los daños físicos o psicológicos producidos por la situación de violencia de género, la empresa complementará la prestación de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% de la retribución de la víctima, computando los conceptos variables por el promedio de los tres meses anteriores, quedando excluidos en todo caso el plus de festivo, turnos especiales, sábados adicionales, retribución variable, así como cualquier otro concepto de carácter excepcional. Para que proceda este pago se deberá acreditar, mediante informes emitidos por los servicios sociales y el Servicio Médico de la empresa, que la incapacidad temporal deriva de la situación de víctima de violencia de género.
- Fondo Social: Ambas partes se comprometen, en el marco de la negociación del próximo convenio colectivo, a incluir la situación de víctima de violencia de género, como contingencia protegida mediante las prestaciones del Fondo Social. Esta protección podrá extenderse también a los hijos de la víctima.

Documento electrónico seguro
CSV : 6C58313565584F496C344A3164413D3D
* El siguiente documento se encuentra firmado digitalmente por Laboral RiskSL. Puede comprobar la veracidad del documento a través del código QR o bien a través del linkhttps://app.laboralgroup.com:444/app/csv/

- Préstamo de vivienda: Con la finalidad de proteger a las víctimas de violencia de género, éstas podrán solicitar un préstamo con la finalidad de dedicarlo al alquiler de vivienda, con un máximo de 3.000 €. La concesión de este préstamo requerirá que se justifique a la Empresa que la causa del alquiler está originada por una necesidad derivada de la situación de víctima de violencia de género, lo cual se justificará mediante informe emitido por los servicios sociales de la Administración competente en la materia.
- Anticipos Las víctimas: Podrán acceder a anticipos de salario para atender situaciones de especial necesidad originadas por su condición de víctima, en los importes y condiciones que se establezcan para el caso concreto y, siempre de acuerdo con la política existente en la empresa en esta materia.
- Comedores de empresa: Las víctimas sujetas a régimen de turnos, tanto si trabajan a turno fijo, como si lo hacen en régimen de dos o tres turnos, tendrán derecho a la utilización del comedor subvencionado, cuando realicen los turnos de mañana y tarde.

Medidas de protección

- Acceso al centro de trabajo con coche particular: La víctima tendrá derecho a entrar en el centro de trabajo con su propio vehículo, siempre que la configuración del mismo lo permita. Esta medida se realizará observando las políticas generales, que sean de aplicación en materia de accesos de vehículos al centro de trabajo.
- Disposición de teléfono de empresa: El preservar la confidencialidad de las llamadas telefónicas de la víctima, es un instrumento importante para su seguridad, el impedir que los destinatarios de las llamadas, en muchas ocasiones a organismos y entidades relacionadas con las violencias de género, evita que esos datos puedan llegar a conocimiento del maltratador. A fin de contribuir a esa seguridad, la víctima podrá solicitar a la empresa un teléfono móvil, durante un período máximo de 12 meses, aplicándose la política general existente en la empresa sobre ese medio.
- Seguimiento de los horarios de trabajo: Se facilitará que exista una persona de contacto en su entorno de trabajo más próximo, a la cuál la víctima puede comunicar sus horarios concretos en cada momento, a fin de que ésta pueda alertar a la policía o a la persona que la trabajadora disponga en caso de ausencia al trabajo.
- Supresión de desplazamientos externos: La víctima tendrá derecho a que se le exima de las tareas que impliquen realizar desplazamientos al exterior del centro de trabajo; para lo cual, si fuese necesario, se aplicarán las medidas organizativas que correspondan, para hacer compatible ese derecho con las necesidades del servicio.
- Teletrabajo: En lo que se refiere al Teletrabajo, las víctimas gozarán de preferencia para su aplicación, en los términos previstos en los Acuerdos sobre Teletrabajo de aplicación en la empresa.

Medidas de apoyo médico y asistencia social y legal

- Asistencia Médica: La víctima podrá dirigirse a los Servicios Médicos de propios de la empresa para el tratamiento de sus lesiones, cuidado y mejora de su salud.
- Asistencia Social: Si la empresa dispone de un servicio de asistencia social, la trabajadora podrá dirigirse allí para recibir el asesoramiento, orientación y apoyo que necesite, en materia de información, asistencia integral, asistencia jurídica, etc, incluso para la realización de todo tipo de gestiones relacionadas con el matrimonio y parejas de hecho, entre otras.

Si no se dispone de este servicio, también se les podrá derivar a las entidades y asociaciones de ámbito local, competentes en la materia. Por parte de la asistencia social de la empresa se hará un seguimiento especial de estos casos.

Documento electrónico seguro
CSV : 6C58313565584F496C344A3164413D3D
* El siguiente documento se encuentra firmado digitalmente por Laboral RiskSL. Puede comprobar la veracidad del documento a través del código QR o bien a través del linkhttps://app.laboralgroup.com:444/app/csv/

Medidas en caso de violencia de género en el ámbito laboral

En base al principio de tolerancia cero a la violencia de género en la empresa, la empresa tomará las siguientes actuaciones:

- En el supuesto de producirse en el centro de trabajo, o en el entorno laboral, algún hecho constitutivo de violencia de género, el mismo será considerado falta laboral muy grave, pudiendo conllevar la sanción de despido para el maltratador, agresor, o acosador.
- También será considerada falta laboral muy grave, las ausencias al trabajo del maltratador en el caso de que sea trabajador de la empresa, originadas por incurrir en maltrato o acoso de la víctima.
- En el caso de que el maltratador preste servicios en el mismo centro de trabajo que la víctima, y sin perjuicio de la aplicación de las medidas anteriormente mencionadas, se arbitrará las medidas organizativas necesarias para que no coincidan ni temporal, ni geográficamente, la víctima y el maltratador, tales como cambios de taller, lugar de trabajo y horarios o turnos.
- Habrá que tener un especial cuidado y diligencia en no lesionar los derechos fundamentales tanto de la víctima como del presunto agresor, en concreto, sus derechos a la intimidad, a la integridad física y moral y a la igualdad.

6.3.- Protección de la dignidad e intimidad de la víctima

Partiendo del derecho de la víctima a la protección de su dignidad e intimidad, todas las personas que de algún modo intervengan o participen en el proceso y en la aplicación de las medidas previstas en el presente protocolo, se comprometen a adoptar las medidas necesarias para proteger la identidad de la víctima y de sus familiares, guardando en todo caso sigilo y secreto evitando la transmisión de cualquier tipo de información que puede facilitar su identificación.

6.4.- Sensibilización y formación

La política de empresa de "tolerancia cero" es transversal a toda la organización y será transmitido a través de las siguientes medidas:

- Recursos didácticos relacionados con la detección y prevención de todo tipo de violencias de género a disposición de la plantilla.
- La violencia de género es identificada en el Plan de Prevención como una situación de especial protección por tratarse de un factor que puede potenciar otros riesgos y exponer a las trabajadoras a un mayor nivel de riesgos.
- Informar y formar en violencia de género, a las personas con cargos intermedios y dirección de la empresa, y sus derechos que las trabajadoras tienen.

6.5.- Difusión

Este protocolo se dará a conocer a toda la plantilla, publicándose a través del Protocolo de prevención de la violencia sexual, incluido el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Este protocolo se dará a conocer a las nuevas incorporaciones, informándoles y haciéndoles partícipes de las medidas de sensibilización y formación que se promuevan.

Documento electrónico seguro
CSV : 6C58313565584F496C344A3164413D3D
* El siguiente documento se encuentra firmado digitalmente por Laboral RiskSL. Puede comprobar la veracidad del documento a través del código QR o bien a través del linkhttps://app.laboralgroup.com:444/app/csv/

7.- Personal designado

Con la finalidad de prevenir y poner freno, de manera eficaz y eficiente, a las nuevas situaciones de acoso producidas en el seno de RESIDENCIA DE ANCIANOS SAN JUAN DE DIOS SAU ha creado una estructura colaborativa formada por distintos órganos o agentes específicos que tienen diferentes tareas y funciones particulares.

En general, el personal designado será el responsable de:

- Apoyar a la dirección en la divulgación del protocolo frente al acoso dentro de la empresa.
- Apoyar a la dirección de la empresa en las acciones referentes a la información, consulta, participación y formación de las personas trabajadoras en materia del acoso, como factor de riesgo psicosocial, y de las medidas a aplicar para prevenirlo, detectarlo precozmente e intervenir sobre él.
- Llevar a cabo las acciones de vigilancia y supervisión de las adecuadas relaciones entre personas trabajadoras de la empresa y la ausencia de conductas de acoso.
- Proponer y supervisar la revisión, modificación y actualización del protocolo frente al acoso.
- Cuales quiera otras labores que, relacionadas con la prevención, detección o lucha frente al acoso laboral, vayan destinadas a garantizar la seguridad y la salud de las personas trabajadoras en la empresa.

Nombre y apellidos	Cargo de la empresa	Cargo en el personal designado
CREONAIL RAMOS NOESI	PSICÓLOGA	Persona Instructora
SUSANA PLASENCIA SÁNCHEZ	RESPONSABLE DE RR.HH	Instructor/a suplente
Laboral Risk Servicio de Prevención, S.L.U.	Asesor externo	CONSULTOR IMPLANTACIÓN PLAN DE IGUALDAD

7.1- Persona Instructora

CREONAILE RAMOS NOESI

psicologa156@gmail.com

918121414

La persona mencionada es la responsable en RESIDENCIA DE ANCIANOS SAN JUAN DE DIOS SAU de impulsar la tramitación del procedimiento interno para resolver los expedientes abiertos, así como de prestar apoyo a los trabajadores y trabajadoras presuntamente acosados/as. Sus funciones específicas son:

- Prestar asesoramiento, informando a las personas sobre sus derechos y obligaciones, y aclarando sus dudas sobre el presente Protocolo.
- Poner en conocimiento del resto de personal designado las consultas y denuncias recibidas en materia de acoso.
- Llevar a cabo la investigación de las denuncias, de acuerdo con lo establecido en este Protocolo.
- Llevar a cabo el **informe vinculante de investigación de acoso laboral (anexo V)**
- Llevar a cabo un **informe seguimiento del acoso Laboral (anexo VI)**
- Consensuar, junto a la dirección de la empresa, las medidas a imponer para frenar el acoso en la empresa.

Documento electrónico seguro
CSV : 6C58313565584F496C344A3164413D3D
* El siguiente documento se encuentra firmado digitalmente por Laboral RiskSL. Puede comprobar la veracidad del documento a través del código QR o bien a través del linkhttps://app.laboralgroup.com:444/app/csv/

- Consensuar, junto a la dirección de la empresa, las sanciones a imponer a las personas que hayan incurrido en acoso hacia otros compañeros o que hayan realizado denuncias falsas de acoso.
- Cualesquiera otras tareas que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo contemplado en el presente Protocolo.

7.2- Persona instructora suplente

SUSANA PLASENCIA SÁNCHEZ

susana@residenciasanjuandedios.es

918121414

En los casos en que la persona instructora principal no pueda o no deba realizar sus tareas, la persona instructora suplente las asumirá.

7.3- Asesor/a externo del servicio de prevención

Conformada por personal del Servicio de Prevención con formación específica en Psicosociología. Sus funciones son:

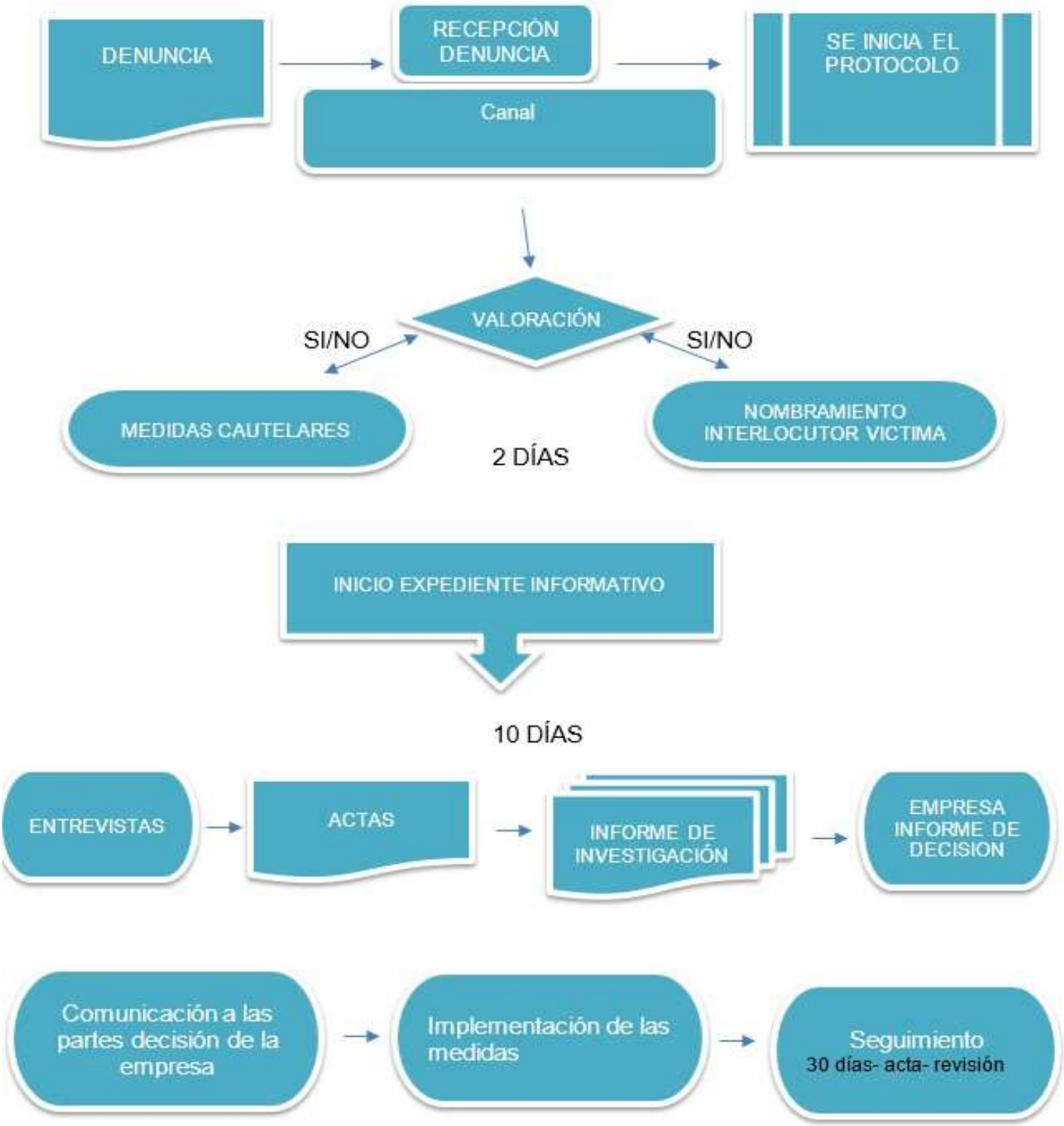
- Asesorar al personal designado en todas las fases del procedimiento.
- Asesorar en la mediación de las partes
- Ayudar y asesorar al personal designado en la investigación de las denuncias, de acuerdo con lo establecido en este Protocolo.

IMPORTANTE: Cuando la persona de referencia o el comité instructor puedan estar involucradas en el caso a tratar, dichas funciones podrán ser asumidas por el interlocutor del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la empresa.

Datos del interlocutor del servicio de prevención ajeno Laboral Risk Servicio de Prevención, S.L.U. son: - RSANCHEZ@laboralgroup.com.

Documento electrónico seguro
CSV : 6C58313565584F496C344A3164413D3D
* El siguiente documento se encuentra firmado digitalmente por Laboral RiskSL. Puede comprobar la veracidad del documento a través del código QR o bien a través del linkhttps://app.laboralgroup.com:444/app/csv/

ANEXO I: Diagrama del Proceso



Documento electrónico seguro
CSV : 6C58313565584F496C344A3164413D3D
* El siguiente documento se encuentra firmado digitalmente por Laboral RiskSL. Puede comprobar la veracidad del documento a través del código QR o bien a través del linkhttps://app.laboralgroup.com:444/app/csv/

ANEXO II: Modelo de Denuncia

Solicito la activación del Protocolo de Actuación frente a conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo

Denuncia conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo	
Persona que informa de los hechos	
☐ Persona que ha sufrido el acoso ☐ Otras (Especificar):	
Datos de la persona que ha sufrido la violencia sexual	
Nombre y Apellidos:	
DNI:	
Puesto de trabajo:	
Tipo de contrato / vinculación laboral:	
Teléfono:	
Email:	
Dirección a efecto de notificaciones:	
Datos de la persona agresora/acosadora	
Nombre y Apellidos:	
Grupo / categoría profesional o puesto:	
Centro de trabajo:	
Nombre de la empresa:	
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:	

Documento electrónico seguro
CSV : 6C58313565584F496C344A3164413D3D
* El siguiente documento se encuentra firmado digitalmente por Laboral RiskSL. Puede comprobar la veracidad del documento a través del código QR o bien a través del linkhttps://app.laboralgroup.com:444/app/csv/

Testigos y/o pruebas
En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos: Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (indicar cuales):
Solicitud
Se tenga por presentada la queja o denuncia de violencia sexual (INDICAR EL TIPO) frente a (IDENTIFIAR PERSONA AGRESORA/ACOSADORA) y se inicie el procedimiento previsto en el protocolo:

Localidad y fecha:	Firma de la persona interesada:

A la atención de la persona instructora del procedimiento de queja frente a la violencia sexual en la empresa RESIDENCIA DE ANCIANOS SAN JUAN DE DIOS SAU

Información básica sobre protección de datos

Los datos de carácter personal serán tratados por RESIDENCIA DE ANCIANOS SAN JUAN DE DIOS SAU e incorporados a las actividades de tratamiento "Gestión de RRHH" con la finalidad de atender la gestión del protocolo de actuación frente al acoso sexual yal acoso por razón de sexo que usted está solicitando. Los datos aquí facilitados no van a ser empleados para ningún otro
fin. Finalidad basada en la obligación legal incluida en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales y en la ejecución de una misión realizada en el interés público reconocido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres.

Los datos personales generados por esta actividad de tratamiento, durante la gestión de su reclamación en RESIDENCIA DE ANCIANOS SAN JUAN DE DIOS SAU, pueden ser comunicados al Ministerio Fiscal, los órganos jurisdiccionales y/o a las Fuerzas y Cuerposde Seguridad del Estado.

Los datos se conservarán durante el tiempo necesario para cumplir con la finalidad para la que se han recabado y para determinar las posibles responsabilidades que se pudieran derivar de dicha finalidad y del tratamiento de los datos. Será de aplicación la normativa de archivos y patrimonio documental español.

Puede ejercitar sus derechos de acceso, rectificación, supresión y portabilidad de sus datos, de limitación y oposición a su tratamiento, así como a no ser objeto de decisiones basadas únicamente en el tratamiento automatizado de sus datos, cuando procedan, en Carretera Navalcarnero-Chinchón, km 5 CP 28607 EL ÁLAMO (MADRID), o en la dirección de correo electrónico INFO@RESIDENCIASANJUANDEDIOS.ES.

Documento electrónico seguro
CSV : 6C58313565584F496C344A3164413D3D
* El siguiente documento se encuentra firmado digitalmente por Laboral RiskSL. Puede comprobar la veracidad del documento a través del código QR o bien a través del linkhttps://app.laboralgroup.com:444/app/csv/

ANEXO III: Registro de Entrega del Protocolo de prevención del Acoso Sexual y por Razón de Sexo

Por la presente hace entrega a las personas trabajadoras del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo de RESIDENCIA DE ANCIANOS SAN JUAN DE DIOS SAU.

Las personas trabajadoras firman el presente documento acreditando se les hace entrega y se sensibilizan en el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, en caso de tener constancia de hechos que sea de aplicación del mismo, se comprometen a informar siguiendo el protocolo facilitado.

Nombre completo	DNI	Firma	Fecha
Representante de la empresa			
Firma			

Documento electrónico seguro
CSV : 6C58313565584F496C344A3164413D3D
* El siguiente documento se encuentra firmado digitalmente por Laboral RiskSL. Puede comprobar la veracidad del documento a través del código QR o bien a través del linkhttps://app.laboralgroup.com:444/app/csv/

ANEXO IV: Acta de Designación de la Persona Instructora en Casos de Acoso Sexual o por Razón de Sexo

En cumplimiento de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales y el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y su normativa de desarrollo, por la presente se designa a la siguiente persona como asesor/a confidencial en casos de acoso sexual o por razón de sexo:

(Nombre y apellidos de la instructora/or)

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.

En, EL ÁLAMO, a

Firma: Firma:

Persona instructora Representante legal

Documento electrónico seguro
CSV : 6C58313565584F496C344A3164413D3D
* El siguiente documento se encuentra firmado digitalmente por Laboral RiskSL. Puede comprobar la veracidad del documento a través del código QR o bien a través del linkhttps://app.laboralgroup.com:444/app/csv/

ANEXO V: Informe Vinculante de Investigación de Acoso Sexual o por Razón de Sexo

Fecha:

Elaborado:

Información sobre la Organización	
Nombre de la Organización	
Dirección centro de trabajo	
Persona instructora que elabora el informe	
Información sobre la persona presuntamente acosada	
Nombre y apellidos	
Cargo / Puesto	
Teléfono	
Email	
Información sobre el caso	
Antecedentes	
Contenido de la denuncia	
Circunstancias especiales	
Información sobre la investigación del caso	
Pruebas	
Resumen de los hechos principales	
Actualizaciones realizadas	
Resumen de las entrevistas a testigos	
Circunstancias agravantes detectadas	

Documento electrónico seguro
CSV : 6C58313565584F496C344A3164413D3D
* El siguiente documento se encuentra firmado digitalmente por Laboral RiskSL. Puede comprobar la veracidad del documento a través del código QR o bien a través del linkhttps://app.laboralgroup.com:444/app/csv/

Principales conclusiones

Consideraciones Finales

- La persona instructora es la responsable de la gestión y custodia, garantizando la confidencialidad, del conjunto de documentos que se generen en esta fase.
- La empresa pone a disposición los medios necesarios para hacer efectiva esta custodia.
- El informe de la persona instructora de investigación se remite a (dirección de la empresa o persona en quien delegue) para que adopte las medidas necesarias.

En El Álamo, a ____ de _____ de _____

Firmado: la persona Instructora

Documento electrónico seguro
CSV : 6C58313565584F496C344A3164413D3D
* El siguiente documento se encuentra firmado digitalmente por Laboral RiskSL. Puede comprobar la veracidad del documento a través del código QR o bien a través del linkhttps://app.laboralgroup.com:444/app/csv/

ANEXO VI: Informe de Seguimiento de Acoso Sexual o por Razón de Sexo

Fecha:

Elaborado:

Información sobre la Organización	
Nombre de la Organización	
Dirección centro de trabajo	
Persona instructora que elabora el informe	
Información sobre la persona presuntamente acosada	
Nombre y apellidos	
Cargo / Puesto	
Teléfono	
Email	
Información sobre el caso	
Datos del caso	
Medidas aportadas	
Circunstancias especiales	
Datos de Seguimiento	
Fecha del seguimiento	
Medidas aportadas	
¿Siguen produciéndose los hechos causantes del procedimiento?	
En caso afirmativo, propuesta de medidas	
¿Se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas?	

Consideraciones Finales

- La persona instructora es la responsable de la gestión y custodia, garantizando la confidencialidad, del conjunto de documentos que se generen en esta fase.
- El informe de la persona instructora de investigación se remite a (dirección de la empresa o persona en quien delegue) para que adopte las medidas necesarias.

En El Álamo, a ____ de _____ de _____

Firmado: La persona instructora

Documento electrónico seguro
CSV : 6C58313565584F496C344A3164413D3D
* El siguiente documento se encuentra firmado digitalmente por Laboral RiskSL. Puede comprobar la veracidad del documento a través del código QR o bien a través del linkhttps://app.laboralgroup.com:444/app/csv/

Control de Cambios

Fecha	Versión	Cambio introducido
03/11/2023	1	APROBACIÓN DEL PROTOCOLO

Documento electrónico seguro
CSV : 6C58313565584F496C344A3164413D3D
* El siguiente documento se encuentra firmado digitalmente por Laboral RiskSL. Puede comprobar la veracidad del documento a través del código QR o bien a través del linkhttps://app.laboralgroup.com:444/app/csv/

DOCUMENTO ELABORADO, REVISADO Y APROBADO POR LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.

JAVIER GONZÁLEZ SANCHO

YOLANDA GONZÁLEZ SANCHO

CREONAILE RAMOS NOESI

MARÍA ROSARIO RODRÍGUEZ MERCADER

Documento electrónico seguro
CSV : 6C58313565584F496C344A3164413D3D
* El siguiente documento se encuentra firmado digitalmente por Laboral RiskSL. Puede comprobar la veracidad del documento a través del código QR o bien a través del linkhttps://app.laboralgroup.com:444/app/csv/