

PROTOCOLO DE

ACTUACIÓN Y
PREVENCIÓN DEL
ACOSO SEXUAL O
POR RAZÓN DE SEXO Y
DEL ACOSO LABORAL

Gobierno
de Navarra  Nafarroako
Gobernua

nsp

NAVARRA
SOCIEDADES
PÚBLICAS
NAFARROAK
SOZETATE
PUBLIKOAK

ÍNDICE

ÍNDICE	3
POLÍTICA: DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS	5
Marco jurídico	5
Política: Declaración de principios	5
OBJETIVO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	6
Objetivo	6
Ámbito de aplicación.....	6
DEFINICIÓN DE CONCEPTOS	7
Acoso sexual	7
Acoso por razón de sexo	7
Acoso laboral	7
RECURSOS	8
Comisión frente al acoso	9
Persona interlocutora	9
DERECHOS Y DEBERES DE LAS PARTES IMPLICADAS.....	10
Persona denunciante y persona denunciada	10
Personal de plantilla.....	10
MEDIDAS PREVENTIVAS.....	11
Informar oficialmente de su compromiso.....	11
Formación y sensibilización	11
Evaluar los posibles riesgos existentes en los puestos de trabajo	11
SANCIÓNES Y DENUNCIAS FALSAS	12
PROCESO DE ACTUACIÓN.....	13
ANEXOS	17
ANEXO I. Proceso de actuación, ámbitos de aplicación 3 y 4, en el caso de que la situación de acoso esté provocada por personal externo a la empresa	19
ANEXO II. Personal especialmente sensible al acoso	20
ANEXO III. Modelo de denuncia.....	21
ANEXO IV. Compromiso de confidencialidad	22

POLÍTICA:

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS



Marco jurídico

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres incluye como uno de los derechos laborales de trabajadoras y trabajadores la necesaria protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo y acoso laboral.

En su artículo 48 -medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y acoso laboral- establece que «las organizaciones deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual o el acoso por razón de sexo y acoso laboral y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto de este».

Política: Declaración de principios

Con el objetivo de fomentar y mantener un entorno laboral digno para todas las personas de esta plantilla, las sociedades públicas del Gobierno de Navarra no permitirán ni tolerarán actitudes de acoso sexual y acoso por razón de sexo, comprometiéndose a crear, mantener y proteger un entorno laboral donde se respete la dignidad y la libertad sexual de cada integrante de las empresas.

Por este motivo, las sociedades públicas del Gobierno de Navarra se comprometen a regular, por medio de este Protocolo, la problemática del acoso sexual o por razón de sexo y acoso laboral en las relaciones laborales, estableciendo un método que se aplique para prevenir y dar rápida solución a estas situaciones, en caso de producirse.

Es responsabilidad de todas las personas de las sociedades públicas del Gobierno de Navarra asegurar que se cumpla este compromiso, especialmente, de quienes ocupan mandos superiores e intermedios que deben garantizar que no se produzcan situaciones de acoso en cualquiera de sus modalidades.

OBJETIVO Y

ÁMBITO DE APLICACIÓN



Objetivo

El objetivo principal de este protocolo es **prevenir, detectar, erradicar y actuar** frente a aquellas actitudes que son contrarias a la dignidad y libertad de las personas en el ámbito del acoso sexual o por razón de sexo y acoso laboral, asegurando un proceso objetivo que garantice la prevención y la resolución de este tipo de casos.

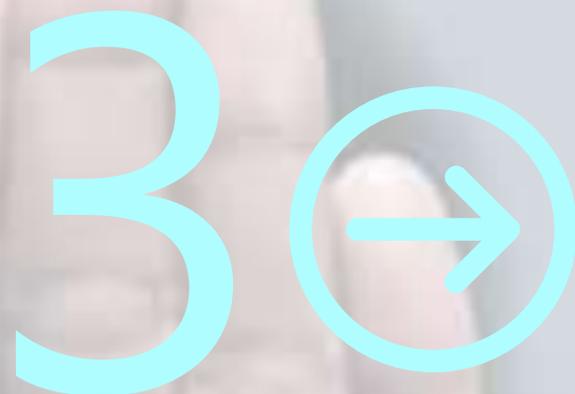
Ámbito de aplicación

El ámbito de aplicación se extiende a todo el personal de la empresa, personas de otras empresas que estén desarrollando su actividad para la empresa y personas usuarias de los servicios que presta la empresa.

Los casos que se incluyen son:

1. **Acoso por parte de personal de la empresa hacia personal de la misma.**
2. **Acoso por parte de personal de la empresa hacia personal externo** (empresas proveedoras, contratistas, profesorado, personal en proceso de formación, etc.) y personas usuarias de los servicios que presta la empresa.
3. **Acoso por parte de personas externas** (empresas subcontratadas, empresas clientes, ...) hacia personal de la plantilla y hacia las personas usuarias de los servicios.
4. **Acoso por parte de personas usuarias de los servicios que presta la empresa**, hacia cualquier persona, siempre y cuando la situación de acoso se produzca dentro de las instalaciones de la empresa. Este caso se desarrolla en el Anexo I.

DEFINICIÓN DE CONCEPTOS



Acoso sexual

Cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico de índole sexual, no deseado, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. **Art. 7.1 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.**

Acoso laboral

Situación en la que una persona o grupo de personas ejercen una violencia psicológica, abusiva e injusta, de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, sobre otra persona o personas, en el lugar de trabajo. Consumado con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima, destruir su reputación, minar su autoestima, perturbar el ejercicio de su labor, degradar deliberadamente las condiciones de trabajo del o de la persona o personas agredidas, produciendo un daño progresivo y continuo a su dignidad.

Acoso por razón de sexo

Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. **Art. 7.2 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.**

RECURSOS



La empresa potenciará una **cultura libre de acoso**.

Se compromete a regular, por medio del presente Protocolo, la problemática del acoso sexual o el acoso por razón de sexo y acoso laboral en las relaciones laborales, estableciendo un procedimiento para prevenir y dar rápida solución a las reclamaciones con las debidas garantías, tomando en consideración la normativa actual y específicamente la laboral.

Para conseguir el objetivo del Protocolo, la empresa solicita que cada una de las personas de la organización, asuman sus responsabilidades al respecto:

- Evitando comportamientos o actitudes que puedan resultar ofensivas, humillantes, degradantes, molestas, intimidatorias u hostiles, y no ignorando ni tolerando dichos comportamientos o actitudes.
- Actuando de forma adecuada frente a estas situaciones, comunicándolo, manifestando su desacuerdo y prestando apoyo a las personas que lo están sufriendo.

Comisión frente al acoso

La empresa designará esta Comisión, que estará formada al menos por tres personas, buscando siempre un número impar.

Esta comisión estará compuesta, preferiblemente, por las personas que ocupen los siguientes puestos:

- Dirección / RR. HH.
- Miembro del Comité o Grupo de Igualdad y en su defecto una persona designada por la Dirección
- Integrante de la RLT o persona interlocutora (si existiera)
- Representante de PRL (si existiera) o persona interlocutora
- Persona designada por CPEN

Se recomienda que en dicha Comisión haya mujeres y hombres.

Las personas que forman parte de la Comisión tienen el derecho de renunciar a participar en un proceso de denuncia de acoso concreto.

Quienes formen parte de la Comisión deberán firmar un «compromiso de confidencialidad» cuando se realice una denuncia (Anexo IV).

Las funciones de la Comisión son:

- Recibir las denuncias de la Dirección o de RR. HH. de la compañía.
- Recibir a la persona que se considera objeto de una conducta de acoso sexual o por razón de sexo o a quien comunica un posible caso.
- Informar sobre las diferentes vías de resolver el caso de acoso y los medios disponibles tanto dentro como fuera de la organización.
- Nombrar a una de las personas miembro de la comisión como interlocutora o designar como tal a una persona externa a la Comisión.
- Acompañar y asesorar a las personas directamente implicadas para asegurar que

el proceso se realiza de forma correcta y garantizando el cumplimiento de sus derechos.

- Entrevistarse con la persona denunciada.
- Llevar a cabo la investigación pertinente.
- Solicitar la intervención de una persona experta si se considera necesario.
- Recomendar y gestionar junto al departamento de RR. HH. o la Dirección, las medidas cautelares que se precisen.
- Elaborar un informe con las conclusiones de la investigación.
- Cuando proceda, instar a la Dirección de la organización a abrir expediente disciplinario, informando de las sanciones impuestas.
- Supervisar el cumplimiento efectivo de las sanciones.
- Velar por las garantías del Protocolo de actuación.
- Seguir todos los pasos establecidos en el Protocolo para resolver el caso internamente y llegar a una solución.

Persona interlocutora

La persona interlocutora podrá ser externa o formar parte de la Comisión.

Esta persona, deberá tener formación en igualdad entre mujeres y hombres y formación en acoso, además de habilidades sociales para la resolución de este tipo de casos.

Las funciones de esta figura son:

- Entrevistarse con la persona denunciante.
- Entrevistarse con la persona denunciada.
- Conducir el procedimiento de actuación.
- Solicitar la intervención de una persona experta si lo considera necesario.
- Realizar las labores de mediación o investigación, según sea el procedimiento utilizado.
- Ejecutar las tareas de la Comisión que le sean delegadas por esta.

DERECHOS Y DEBERES

DE LAS PARTES

IMPLICADAS



Persona denunciante y Persona denunciada

Derechos: Ser escuchada, asesorada y acompañada durante el proceso.

Las personas afectadas tendrán el derecho a una investigación imparcial de los hechos, a que se entreviste a testigos con carácter privado y nunca en presencia de ninguna de las partes, a la plena información sobre el punto en el que se halla el proceso, así como a la total confidencialidad en el trato de la información y de los informes realizados al respecto, protegiendo en todo momento la intimidad y dignidad de las personas afectadas.

Deberes: Colaborar con la Comisión frente al acoso.

Personal de plantilla

Derechos: La Constitución Española contempla los derechos fundamentales de las personas: Derecho a la integridad física y moral y derecho a la intimidad personal. Además, indica que las personas tienen derecho al trabajo en condiciones de igualdad sin que pueda existir discriminación por razón de sexo.

Según el artículo 4.2 e) del texto refundido de la Ley del Estatuto de Trabajadores, las personas trabajadoras tienen derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida, de su dignidad frente al acoso sexual o al acoso por razón de sexo y acoso laboral.

Deberes: Colaborar con la Comisión frente al acoso. Actuar de forma adecuada frente a estas situaciones, comunicándolo, manifestando su desacuerdo y prestando apoyo a las personas que lo están sufriendo.

Cooperar con la Dirección de la empresa para que esta pueda garantizar unas condiciones de trabajo que no supongan ningún riesgo para la seguridad y la salud de las personas trabajadoras a fin de prevenir, detectar y erradicar y actuar frente a actitudes contrarias a la dignidad y libertad de las personas en el ámbito del acoso sexual.

MEDIDAS PREVENTIVAS



La empresa, de acuerdo con el enfoque preventivo del Protocolo, desarrollará las siguientes medidas orientadas a evitar que surjan casos de acoso sexual o acoso por razón de sexo y acoso laboral. Estas quedan clasificadas en torno a los siguientes ámbitos de acción:

- a) La sensibilización, información y formación
- b) Los modelos de gestión en la organización

Con el fin de que toda la plantilla conozca la posición de la organización con respecto al acoso sexual o al acoso por razón de sexo y acoso laboral, y de trasladar exactamente toda la información a la organización, la empresa se compromete a realizar acciones de sensibilización, información y formación.

Para ello se debe:

Informar oficialmente de su compromiso

Hará llegar a todas las personas de la plantilla el Protocolo de prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual o por razón de sexo y de acoso laboral en el trabajo.

Formación y sensibilización

La cultura de prevención y no tolerancia de situaciones de acoso se realizará a través de los sistemas de gestión propios

de la empresa, incorporando las siguientes actuaciones:

- a) Formar a las personas que componen la Comisión.
- b) Diseñará medidas de sensibilización dirigidas a toda la plantilla con el objetivo de prevenir el acoso.
- c) Si fuese necesario, se incluirán pautas del Protocolo de prevención contra el acoso en los modelos de gestión en la organización.

Evaluar los posibles riesgos existentes en los puestos de trabajo

Definir claramente los objetivos de cada departamento o área, así como las tareas necesarias para su consecución, de tal manera que todas las personas de la plantilla conozcan exactamente sus funciones.

Poner los medios a su alcance para mantener un buen clima laboral y de motivación para las personas trabajadoras.

Realizar entrevistas y encuestas al personal para conocer el clima laboral y prever medidas correctoras en caso de detección de debilidades.

Realizar entrevistas a las personas que dejen la organización por voluntad propia para conocer cuáles han sido los motivos.

Realizar el seguimiento de los casos de baja laboral.

SANCIONES Y DENUNCIAS FALSAS

Las sanciones para los casos de acoso sexual o por razón de sexo y acoso laboral están establecidas en el Convenio Colectivo aplicable a cada sociedad pública.

En el caso de que se compruebe que una denuncia ha sido falsa, siempre y cuando haya mediado mala fe, las sanciones serán para la persona que ha realizado la falsa denuncia, en virtud de las que figuren en la legislación vigente, con independencia de las acciones que se vayan a llevar a cabo.

PROCESO DE ACTUACIÓN



- Representación del Comité de Prevención de Riesgos laborales

El proceso que se describe a continuación aplica a los ámbitos de actuación recogidos en los puntos 1 y 2 (pág. 6). Para los ámbitos de actuación 3 y 4 (pág. 6), se sigue un proceso diferente que se desarrolla en el Anexo I.

En caso de que las medidas preventivas no hayan sido suficientes y la empresa se encuentre ante una situación de acoso sexual, por razón de sexo o acoso laboral, se seguirán una serie de pasos procedimentados para resolver esta situación.

Este procedimiento, de resolución interna, no excluye la posibilidad de iniciar las acciones legales que se estimen pertinentes en sede administrativa o judicial.

En todo momento se respetará la confidencialidad de la información obtenida en la investigación y, en la medida de lo posible, de la identidad de las personas implicadas.

La persona que considere que está siendo objeto de una conducta que pueda ser considerada acoso sexual, por razón de sexo o laboral, podrá dirigirse en busca de asesoramiento y/o acompañamiento a:

- Dirección de la empresa o Recursos Humanos
- Comisión de Igualdad – Comisión de Acoso
- Representación Legal de Trabajadores y Trabajadoras

También podrá plantear queja, reclamación o denuncia o solicitar asesoramiento cualquier trabajador o trabajadora que tenga conocimiento de situaciones que pudieran llegar a considerarse acoso sexual o laboral.



ACTUACIONES PREVIAS

Una vez informada la Comisión frente al acoso, esta asesorará sobre el procedimiento a seguir, según su caso, planteando dos vías:

- **Procedimiento informal.** En el caso de que la conducta que provoca el inicio del procedimiento no constituyera un supuesto de acoso sexual o acoso por razón de sexo o laboral, pero sí refleje una conducta o comportamiento inadecuados que de no intervenir pudiera acabar constituyendo una situación de acoso, se podrá intervenir con carácter voluntario, proporcionando pautas de actuación y propuestas que pongan fin a la situación y eviten que vuelva a producirse en el futuro.
- La segunda vía, sería formular una denuncia y seguir el **Procedimiento formal** para su resolución.

NOMBRAMIENTO DE LA PERSONA INTERLOCUTORA

La Comisión frente al acoso nombrará a la persona interlocutora en un plazo no superior a un día laborable.

Esta persona deberá tener formación en la materia y deberá seguir los criterios establecidos en este protocolo.

La persona interlocutora no debe tener relación de dependencia o ascendencia con ninguna de las partes. La persona supuestamente acosada puede recusar a quien va a ejercer la mediación o investigación, siempre que tenga motivos fundados. En tal caso, se nombrará a otra persona.

PROCEDIMIENTO INFORMAL

La persona interlocutora realizará un papel de mediación entre las partes.

Primero, convocará una entrevista con la persona presuntamente acosadora, quien tendrá la ocasión de exponer su versión de los hechos.

Segundo, convocará a una entrevista a la persona víctima de acoso informándole de la entrevista con la persona presuntamente acosadora y recogiendo su opinión.

Siempre y cuando las partes accedan, la persona interlocutora convocará y mediará en una reunión entre la presunta víctima y la persona denunciada, a fin de alcanzar una solución consensuada. En caso positivo, la persona mediadora elaborará un informe de conciliación que deberán firmar ambas partes.

La persona mediadora trasladará ese informe de conciliación a la Comisión con un dictamen sobre si considera que la situación queda oportunamente resuelta o no.

La Comisión dictaminará sobre el éxito de la resolución informal. En caso negativo, se proseguiría con el Procedimiento formal.

PROCEDIMIENTO FORMAL - DENUNCIA

En el caso de que no se haya llegado a un acuerdo de resolución informal o se haya optado directamente por un procedimiento formal, este se inicia con la presentación de una denuncia. La denuncia puede ser realizada de forma verbal o escrita ante la Dirección o RR. HH. de la empresa, quien la trasladará a la Comisión frente al acoso. Esta denuncia puede ser realizada por:

- La persona supuestamente acosada
- Cualquier persona conocedora del hecho

Se cumplimentará el Anexo III, Modelo de denuncia formal, bien por la persona que denuncia o bien por quien recibe la denuncia. La denuncia ha de ser firmada por ambas.

COMUNICACIÓN A LA COMISIÓN FRENTE AL ACOSO

En el plazo máximo de 24 horas, la persona que ha recepcionado la denuncia lo pondrá en conocimiento de la Comisión frente al acoso.

COMUNICACIÓN A LA PERSONA DENUNCIADA

La persona interlocutora mantendrá una reunión con la persona denunciada, en un plazo máximo de dos días laborables, comunicándole que se ha formulado una denuncia en su contra. Se entregará una copia de la denuncia, para que conozca la versión de la persona denunciante y en qué términos se ha producido.

Asimismo, se le informará de forma verbal y por escrito de:

- Sus derechos y deberes (punto 5 del Protocolo).
- El inicio de una investigación, tal y como está descrito en el proceso que sigue este Protocolo.
- Quién compone la Comisión frente al acoso.
- Tipificación de la falta en el Convenio Colectivo en vigor.
- La disponibilidad de 5 días para presentar por escrito, alegaciones y cuantas pruebas considere necesarias.

La persona interlocutora realizará un acta de la entrevista.

INVESTIGACIÓN

Tendrá una duración determinada y definida que no excederá de una semana a menos que el caso concreto lo requiera.

En la investigación, la Comisión frente al acoso recopilará las pruebas (correos electrónicos, mensajes de texto, notas y cualquier otra evidencia) y recogerá información de las personas implicadas y testigos, si los hubiera, utilizando los medios que se estimen convenientes para el esclarecimiento de los hechos, manteniendo siempre la confidencialidad en todas sus actuaciones. De toda esta información deberá quedar constancia escrita.

Se podrá solicitar la intervención de una persona experta si se considera necesario.

Mientras se esté desarrollando la investigación, se tratará de evitar en la medida de lo posible el contacto entre la persona acosada y la denunciada.

Según el art. 23 de la Ley Orgánica 3/2007 y el art. 19 de la Directiva 2006/54/CE, quien presenta la denuncia solo deberá aportar indicios basados en actuaciones discriminatorias y la persona denunciada deberá probar que no ha existido tal discriminación.

Una vez finalizada la investigación y antes de elaborar el informe de conclusiones, se pondrá en conocimiento de las partes implicadas.

ELABORACIÓN DEL INFORME DE CONCLUSIONES

La Comisión frente al acoso, finalizada la investigación y la valoración de las pruebas, elaborará y aprobará el informe sobre el supuesto de acoso investigado, en el que se indicarán, además de toda la información recogida en la fase de investigación, las conclusiones alcanzadas.

La Comisión elevará el informe de conclusiones a la Dirección de la empresa quien ostentará la decisión de proponer las medidas oportunas según lo regulado en la legislación vigente.

INFORMACIÓN A LAS PARTES IMPLICADAS

La Comisión o la persona interlocutora informará de las conclusiones alcanzadas a las partes implicadas de manera individual.

SEGUIMIENTO

La persona interlocutora realizará un seguimiento continuo de las personas implicadas para detectar y, en su caso evitar, posibles represalias.

RR. HH. custodiará el expediente de acceso restringido a la Comisión frente al acoso, en el

que se recogerá el registro de denuncias de acoso, la hoja de datos de identificación, comparencias o denuncias por correo electrónico, medidas cautelares cursadas y el informe con las conclusiones y propuestas de la Comisión frente al acoso.

ANEXOS



ANEXO I.

Proceso de actuación ámbitos de aplicación 3 y 4, en el caso de que la situación de acoso esté provocada por personal externo a la empresa

TIPO DE CASUÍSTICAS:

- a) **Acoso por parte de personal externo (empresas proveedoras, contratistas, docentes, personal de mantenimiento, limpieza y demás servicios externos que pudieran existir) hacia personal de la empresa.**
- Recoger la denuncia y entrevista con la persona acosada.
 - Comunicar el caso a la empresa a la que pertenece el personal externo implicado, con el fin de que active su Protocolo contra el acoso.
 - Realizar seguimiento del proceso con el fin de tomar la decisión más adecuada como empresa contratante.
 - Tomar medidas cautelares (separación, etc.).
 - Poner en conocimiento de la empresa de la persona afectada las decisiones tomadas que pueden afectarles.
 - Colaborar en la resolución del caso.
 - Realizar seguimiento del proceso con el fin de tomar la decisión más adecuada como empresa contratante.
- b) **Acoso por parte de personal externo (empresas proveedoras, contratistas, docentes, personal de mantenimiento, limpieza y demás servicios externos que pudieran existir) hacia personal de una empresa subcontratada o hacia personas usuarias.**
- Recoger información del caso.
 - Comunicar caso a las empresas a las que pertenecen las personas implicadas con el fin de que activen su Protocolo contra el acoso.
 - Colaborar en la resolución del caso.
 - Realizar seguimiento del proceso con el fin de tomar la decisión más adecuada como empresa contratante.
- c) **Acoso por parte de personas usuarias de los servicios que presta la empresa**
- Escuchar peticiones de ayuda y ofrecer ayuda.
 - Avisar a seguridad si existe y si no llamar al 112.
 - Mientras llegan los servicios de seguridad, tener presente las siguientes pautas:
 - o Nunca dejar sola a la persona acosada. Si para llamar al teléfono o al personal de seguridad se debe alejar de ella, pedir que lo haga otra persona.
 - o Visualizar a la persona denunciada para poder identificarla y salvaguardando siempre la seguridad personal y la de otras personas.
 - o Intentar evitar las aglomeraciones, los cotilleos y rumores para guardar el anonimato y privacidad.

ANEXO II. Personal especialmente sensible al acoso

El acoso se puede dar en cualquier profesión, ámbito laboral o categoría profesional, y en cualquier grupo de edad.

Los estudios realizados muestran que la mayoría de las personas que sufren acoso son mujeres.

Aunque es un fenómeno que pasa en todas las categorías profesionales, los niveles de formación o los niveles de renta, los grupos de mujeres en situación de más vulnerabilidad son:

- Mujeres solas con responsabilidades familiares (madres solteras, viudas, separadas y divorciadas).
- Mujeres que acceden por primera vez a sectores profesionales o categorías tradicionalmente masculinas (en las cuales las mujeres tienen poca presencia) o que ocupan puestos de trabajo que tradicionalmente se han considerado destinados a los hombres.
- Mujeres jóvenes que acaban de conseguir su primer trabajo (generalmente de carácter temporal).
- Mujeres con discapacidad.
- Mujeres inmigrantes y que pertenecen a minorías étnicas.
- Mujeres con contratos eventuales, mujeres subcontratadas.

Hay otro grupo especialmente vulnerable al acoso que es el colectivo LGBTI: Lesbianas, gays, bisexuales, transgéneros e intersexuales y, además, hombres jóvenes que pueden sufrir acoso por parte de mujeres u otros hombres, especialmente cuando son sus superiores jerárquicos.

Se constata también la elevada incidencia de casos de multidiscriminación. Este hecho pone de nuevo en evidencia la dimensión del acoso como una conducta estrechamente vinculada a la dinámica y las relaciones de poder, real y cultural, es decir, a las desigualdades estructurales.

ANEXO III. Modelo de denuncia

Persona que realiza la reclamación	
Nombre y apellidos:	
Departamento:	
Cargo:	
Persona que recibe la reclamación	
Nombre y apellidos:	
Departamento:	
Cargo:	
Objeto de la reclamación	
Identificación de los hechos	
Fecha	
Hora	
Lugar	
Frecuencia	
Tipo de acoso	
Descripción detallada de los hechos (Se puede continuar en el reverso).	
Testigos del acoso	
Nombre y apellidos	
Departamento	
Persona autora de la reclamación	Persona receptora de la reclamación
Firma:	Firma:
Fecha:	Fecha:

ANEXO IV. Compromiso de confidencialidad

Compromiso de confidencialidad de las personas que intervienen en el proceso de tramitación y resolución de las denuncias por acoso sexual, por razón de sexo o laboral.

Las personas abajo firmantes, todas ellas miembros de la Comisión frente al acoso sexual o acoso por razón de sexo y acoso laboral, designadas en cumplimiento del Protocolo aprobado en la empresa (nombre de la empresa pública concreta) para la prevención del acoso sexual o por razón de sexo y acoso laboral, estando habilitadas para intervenir en el procedimiento de recepción, tramitación, investigación y resolución de las denuncias por acoso sexual, por razón de sexo o acoso laboral, que pudieran producirse en los ámbitos contemplados en el protocolo, se comprometen a respetar la confidencialidad, privacidad, intimidad e imparcialidad de las partes a lo largo de las diferentes fases del proceso.

Este acuerdo de confidencialidad se establece con el propósito de establecer unos niveles rigurosos de confianza entre las partes.

Por lo tanto, y de forma más concreta, manifiestan su 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.
- Garantizar el tratamiento reservado y la más absoluta discreción en relación con la información sobre las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso sexual, por razón de sexo o acoso laboral.
- 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.
- Garantizar la imparcialidad en el proceso asegurando el trato respetuoso hacia las personas afectadas.
- Las personas que participen en cada caso quedarán debidamente identificadas en el expediente.

DECLARO QUE

He recibido información por parte de (nombre de la empresa pública concreta), de la responsabilidad disciplinaria en que podría incurrir por el incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas.

En _____, a _____ de _____ de 20__

Nombre Apellidos

Nombre Apellidos

Fdo.:

Fdo.:

Cargo:

Cargo:

Nombre Apellidos

Nombre Apellidos

Fdo.:

Fdo.:

Cargo:

Cargo:

