

Protocolo de Prevención e Intervención ante el Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo

Proyecto al que pertenece, con referencia si es posible.

Autores	Estado del documento	Fecha
Creador: Ana María Martín	Finalizado	1/08/2022
Validador: Pamela Castro	Validado	5/08/2022

1. Objetivos

El presente Protocolo persigue, prevenir y erradicar las situaciones discriminatorias por razón de género, constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo en Open Sistemas de Información Internet S.L (en adelante Open Sistemas)

Este objetivo general se concreta en los siguientes:

1.1. Objetivos orientados a la prevención

Dar a conocer al conjunto de Open Sistemas los principios recogidos en el presente protocolo.

Fomentar y garantizar el respeto, la consideración y trato justo entre todo el personal de Open Sistemas.

Ofrecer la adecuada formación e información sobre la cultura corporativa libre de acoso en Open Sistemas.

Establecer medidas, que serán conocidas por la totalidad de la plantilla, para prevenir, detectar y controlar conductas que puedan tener como consecuencia situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el entorno laboral.

1.2. Objetivos orientados a la intervención

En cualquier organización, pese a las medidas preventivas adoptadas, siempre permanece el riesgo de que se presenten situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo. Por tanto, se deben poner en marcha todas las medidas necesarias para identificarlo y actuar con la mayor rapidez posible evitando la aparición de daño grave (físico y psíquico) en la víctima.

- Detectar las situaciones de acoso en su fase inicial.
- Investigar dichas situaciones con profesionalidad y objetividad.
- Resolverlas con prontitud aplicando las medidas establecidas en este protocolo.
- Hacer un seguimiento de los casos.

2. Conceptualización

2.1 Definiciones y partes implicadas

La Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres diferencia entre:

ACOSO SEXUAL: "Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se cree un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo." (Artículo 7.1)

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO: "Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo." (Artículo 7.2)

Partes implicadas:

- **Sujeto activo** (persona que acosa), se considera acoso cuando la conducta provenga de personal de dirección, compañeros/as e incluso clientes, proveedores o terceras personas que tengan relación con la víctima como consecuencia de su trabajo.
- **Sujeto pasivo** (víctima), este siempre quedará referido a cualquier trabajador/a, independientemente del nivel del mismo y de la naturaleza de la relación laboral (dependencia jerárquica, compañeros/as, clientes o proveedores).
- **Testigos**, se consideran testigos todas aquellas personas que tienen conocimiento o presencian actos de acoso, cuyo testimonio puede aportar información relevante para la investigación de los hechos.

2.2 Conductas de acoso sexual

CONDUCTAS DE CARÁCTER AMBIENTAL que crean un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante, no siendo necesario que exista una conexión directa entre la acción y las condiciones de trabajo. Entre ellas:

- Conductas físicas de naturaleza sexual que pueden ir desde tocamientos innecesarios hasta un acercamiento físico excesivo o innecesario. Agresiones físicas.

- Conducta verbal de naturaleza sexual como insinuaciones sexuales molestas, proposiciones, flirteos ofensivos, comentarios e insinuaciones obscenas, llamadas telefónicas indeseadas; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual; agresiones verbales deliberadas.
- Conducta no verbal de naturaleza sexual, como exhibir fotos de contenido sexual o pornográfico o materiales escritos de tipo sexual o miradas con gestos impúdicos. Cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo y de contenido sexual.

CONDUCTAS DE INTERCAMBIO: Pueden ser tanto proposiciones o conductas realizadas por un superior jerárquico o persona de la que pueda depender la estabilidad del empleo o la mejora de las condiciones de trabajo, como las que provengan de compañeros/as o cualquier otra persona relacionada con la víctima por causa de trabajo, que implique contacto físico, invitaciones persistentes, peticiones de favores sexuales, etc.

2.3 Conductas de acoso por razón de sexo

Serán conductas constitutivas de acoso por razón de sexo o de carácter discriminatorio, entre otras:

- Aquellas que supongan un trato desfavorable hacia la persona, relacionado con el embarazo o con el cuidado del menor.
- Las medidas organizacionales ejecutadas en función del sexo, o cualquier otra circunstancia enumerada en el apartado anterior, de una persona, con fines degradantes (exclusión, aislamiento, evaluación no equitativa del desempleo, asignación de tareas degradantes, sin sentido o por debajo de su capacidad profesional, etc.).
- Comportamientos, conductas o prácticas que se tomen en función del sexo de una persona de forma explícita o implícita y que tengan efecto sobre el empleo o las condiciones de trabajo.
- Ridiculizar a personas porque las tareas que asumen no se ajustan a su rol o estereotipo impuesto cultural o socialmente.
- Chistes, burlas que ridiculicen el sexo, el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

- Menospreciar el trabajo y la capacidad intelectual de las personas por las circunstancias recogidas en el apartado anterior.

En ningún caso estos ejemplos de conductas pretenden ser una enumeración detallada de todas las conductas posibles que sean susceptibles de ser consideradas situación de acoso, en cada caso se deberá evaluar el impacto de la conducta.

3. Declaración de principios y medidas preventivas

La **Constitución Española** declara que la dignidad de la persona constituye uno de los fundamentos del orden político y de la paz social, reconociendo el derecho de toda persona a la no discriminación, a la igualdad de trato, al libre desarrollo de su personalidad y a su integridad física y moral.

El **Estatuto de los Trabajadores**, de forma específica, contempla el derecho de los trabajadores/as al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, incluida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo y al laboral.

Por su parte, la **Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres**, encomienda a las empresas "el deber de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes han sido objeto del mismo", garantizando de esta forma la dignidad, integridad e igualdad de trato de todos los trabajadores/as.

Por tanto, en **Open Sistemas** se considera que:

- El **ACOSO**, en cualquiera de sus manifestaciones, es un comportamiento reprobable, cualquiera que sea la persona que lo ejerza, que vulnera las normas que regulan los deberes y derechos básicos de la empresa y su plantilla.
- El **ACOSO**, en cualquiera de sus manifestaciones, afecta negativamente ya que repercute gravemente en la salud (trastornos del sueño, alteraciones psicosomáticas, ansiedad,

depresión...) de quienes lo sufren, por lo que sus posibilidades de permanencia y promoción en la empresa se ven amenazadas y/o limitadas. Estas situaciones favorecen, pues, la frustración, el absentismo y la pérdida de productividad en la persona acosada.

- La impunidad del **ACOSO**, en cualquiera de sus manifestaciones, en el trabajo atenta al derecho a la seguridad y salud en el ambiente laboral, e impide el logro de la igualdad.

Por ello, **Open Sistemas** se compromete a promover los siguientes principios de actuación respecto al acoso sexual y acoso por razón de sexo:

- Respetar el derecho de los trabajadores y trabajadoras a no ser discriminados directa o indirectamente por razones de sexo, estado civil, edad (dentro de los límites marcados por la Ley), origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, por razón de lengua, dentro del Estado español, por razón de discapacidad, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.
- Respetar el derecho de los trabajadores y trabajadoras a su integridad, física y psicológica, y a una adecuada política de seguridad y salud en el trabajo.
- Respetar el derecho a su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, incluyendo la protección frente a ofensas verbales y físicas de naturaleza sexual y frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, sexo u orientación sexual y cualquier otra causa de diversidad.
- Respetar el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen.
- Cuando se produzca **el acoso sexual y acoso por razón de sexo** dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección de Open Sistemas, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, y siempre que sea conocido por la entidad, ésta tiene el deber de adoptar las medidas necesarias para impedirlo.
- Cuando los hechos acreditados sean constitutivos de falta laboral, por incidir en conductas así tipificadas en las normas legales y convencionales aplicables, la entidad aplicará las medidas disciplinarias correspondientes.
- Proactividad en la sensibilización, información y formación como principal estrategia preventiva de la plantilla, estableciendo pautas de vigilancia y notificación de cualquier situación susceptible de constituir acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Para garantizar el cumplimiento de estos principios se adoptarán las siguientes MEDIDAS PREVENTIVAS

- Difusión a toda la plantilla del protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso y asegurar que el protocolo está disponible para toda la plantilla.
- Diagnóstico previo de la situación real de las mujeres y hombres de la empresa en sus condiciones de trabajo.
- Asegurar que en las evaluaciones de riesgos psicosociales y de clima laboral se incluyen preguntas relativas al acoso sexual o por razón de sexo.
- Promover un entorno de respeto, corrección en el ambiente de trabajo, sensibilizando a todo el personal en valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.
- Favorecer la integración del personal de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento del trabajador/a, no sólo en su proceso de acogida inicial, sino también con posterioridad al mismo.
- Se facilitará información y formación a la plantilla sobre los principios y valores que deben respetarse en la empresa y sobre las conductas que no se admiten.
- Prohibición de las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes.
- Eliminación de cualquier imagen, cartel, publicidad, etc. que contenga una visión sexista y estereotipada de mujeres y hombres.
- Cuando se detecten conductas no admitidas en un determinado colectivo o equipo de trabajo, la Dirección de la Empresa se dirigirá inmediatamente a la persona responsable de dicho colectivo/equipo, a fin de informarle sobre la situación detectada, las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias que se derivan de su incumplimiento, y proceder a poner en marcha el protocolo.

La Empresa mantendrá actitud activa en la adopción de nuevas medidas o en la mejora de las existentes, que permitan alcanzar una óptima convivencia en el trabajo, salvaguardando los derechos de las personas trabajadoras.

4. Política de divulgación

Para garantizar que todo el personal conoce y tiene acceso al presente protocolo se realizarán las siguientes actuaciones:

- Enviar, desde la Dirección, una circular a todo el personal notificando la existencia del protocolo.
- Publicación del protocolo en el sistema interno Knowledge base ERP Go! de la compañía, especificando versión en español e inglés.
- Incluir en el Welcome Pack y Proceso de onboarding información sobre la cultura corporativa libre de acoso y cuestiones básicas de actuación en caso de percibir o sufrir acoso sexual o por razón de sexo.
- Publicar en los tableros de anuncios (físicos y virtuales) el esquema de actuación anexo.
- Incorporar en los planes de formación anuales contenidos afines a la prevención del acoso sexual o por razón de sexo.
- Cualquier otra actuación que se estime necesaria.

5. Ámbito de aplicación y vigencia

Este procedimiento afecta a todas las personas vinculadas contractualmente a la empresa, con independencia del centro de trabajo en el que se encuentren y con independencia del tipo de contrato establecido, incluyendo además de cualquier modalidad de contratación por cuenta ajena o cesión de personal, a las personas que prestan servicios bajo la contratación mercantil.

Dicho protocolo deberá ser respetado por el personal de cualquier empresa auxiliar que opere en el centro o centros de trabajo de la empresa.

El presente protocolo tendrá una vigencia indefinida, sin perjuicio de que, en función de las necesidades que se detecten, se puedan modificar o incorporar acciones, después de la negociación y acuerdo correspondiente con la comisión de seguimiento del plan de igualdad.

6. Procedimiento de actuación

6.1. Condiciones generales que acompañarán al procedimiento

- Protección de la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas implicadas.
- Protección de la persona presuntamente acosada en cuanto a su seguridad y salud.
- Garantía de preservación de la identidad de la persona denunciante y denunciada.
- Audiencia imparcial y tratamiento justo para todas las personas afectadas.
- No se divulgará ninguna información a partes o personas no implicadas en el caso, salvo que sea necesario para la investigación.
- Tramitación urgente, sin demoras indebidas.
- Investigación profesional y exhaustiva de los hechos denunciados.
- Adopción de las medidas de todo orden, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la/s persona/s cuyas conductas de acoso resulten acreditadas.
- Las personas implicadas podrán estar acompañadas en todas las fases del procedimiento por una persona asesora.
- En casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo tendrá el tratamiento establecido en el régimen disciplinario de aplicación para muy graves.

6.2. Procedimiento

El procedimiento se inicia con la presentación de la denuncia, directamente por la persona afectada o por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.

6.2.1. Presentación de la denuncia

La denuncia se realizará siempre por escrito a la siguiente dirección electrónica **whistleblower@opensistemas.com**. Las personas responsables de la instrucción del procedimiento le asignarán un número de expediente en el plazo máximo de dos días hábiles desde la recepción de la denuncia.

La denuncia deberá contener la siguiente información (se adjunta un formulario):

- Identificación de la persona denunciante y datos para contactar con la misma.
- Identificación de la persona presuntamente acosadora y puesto que ocupa.
- Identificación de la presunta víctima y puesto que ocupa.
- Una descripción cronológica y detallada de los hechos (desde cuando se tiene conocimiento de los hechos, personas implicadas, origen del conflicto, hechos ocurridos especificando lugar y fechas, etc.)
- Identificación de posibles testigos.
- Copia de toda la documentación que pueda acreditar los hechos u otra información que se estime pertinente.
- Firma de la persona denunciante en prueba de conformidad.

La persona que presente una denuncia recibirá un escrito con el nombre, DNI y firma de la persona que recibe la denuncia, fecha en la que hace entrega de la misma y número de expediente.

La denuncia se debe presentar ante la Dirección de Talent, mediante el correo electrónico habilitado en la Empresa para recibir este tipo de denuncias.

6.2.2. Comisión instructora

La instrucción de este procedimiento será responsabilidad de la comisión instructora, que estará formada por:

1. Cristina Yegros - Talent Director
2. Luis Flores - CEO
3. Ana Morillas - Responsable de Prevención de Riesgos laborales

Estas personas deberán reunir las debidas condiciones de aptitud, objetividad e imparcialidad que requiere el procedimiento.

Las personas integrantes de la Comisión Instructora no podrán tener relación de dependencia directa o parentesco con cualquiera de las partes. En caso de que alguno de los miembros la Comisión Instructora esté involucrado/a en un procedimiento de acoso o afectado por relación de parentesco, de amistad o enemistad manifiesta, o de superioridad o subordinación jerárquica inmediata respecto de la víctima o la persona denunciada, quedará automáticamente invalidada para formar parte de la investigación de dicho proceso.

Tampoco podrán ser instructoras de estos procedimientos quienes tengan el carácter de persona denunciante diferente a la víctima.

La Comisión Instructora iniciará el procedimiento cuando cualquiera de las personas que puedan formar parte tengan indicios suficientes de la existencia de una conducta constitutiva de acoso, realizando las gestiones y trámites oportunos para el esclarecimiento de los hechos, recabando cuanta información considere conveniente y realizando las entrevistas y demás actuaciones que estime necesarias.

6.2.3. Procedimiento abreviado

Su objetivo es resolver el problema de una forma ágil, en las ocasiones en que el hecho de manifestar a la persona denunciada las consecuencias ofensivas e intimidatorias que se generan de su comportamiento, sea suficiente para que se solucione el problema.

Una vez iniciado el procedimiento o bien de oficio, o tras la oportuna denuncia, las personas instructoras se encargarán de entrevistarse, por separado, con la persona denunciante y denunciada o cualquier otra persona que estime necesaria.

A la vista del resultado de las reuniones mantenidas, la comisión instructora elevará su dictamen al CEO y la Dirección Talent, a las partes afectadas y a la comisión de igualdad, lo que no podrá prolongarse en más de 7 días hábiles desde la fecha de recepción de la denuncia.

En el supuesto de que la situación no se pueda solucionar manifestando a la persona denunciada la necesidad de modificar su comportamiento o cuando la gravedad de los hechos así lo indique, se dará paso al procedimiento formal.

6.2.4. Procedimiento formal

Junto a las entrevistas a la persona afectada y a la persona denunciada, se podrá recabar cuantas pruebas de carácter documental, entrevistas u otras pruebas que se estime necesario, con el fin de conseguir la interrupción de la situación de acoso.

Durante la tramitación del expediente, tan pronto como haya indicios de la existencia de acoso, la Comisión Instructora podrá proponer a la Dirección de la empresa, la medida de separación de las personas implicadas, sin menoscabo de sus condiciones laborales u otra medida cautelar, lo que se deberá efectuar de carácter inmediato.

La instrucción concluirá con un informe, que será elevado a la Dirección de Talent, la Comisión de Igualdad y a las partes afectadas. Todo el procedimiento no podrá extenderse a más de 20 días hábiles desde la fecha de recepción de la denuncia.

6.2.5. Elaboración del informe

El informe debe incluir la siguiente información:

- Antecedentes del caso, que incluirán un resumen de los argumentos planteados por cada una de las partes implicadas.
- Descripción de los principales hechos del caso.
- Resumen de las diligencias practicadas.
- Valoración final con las aportaciones particulares que pudiera haber y pruebas de medidas.
- Determinación expresa de la existencia o no de acoso.
- Firma de los miembros del comité instructor.

6.2.6. Acciones a adoptar

Si se determina la existencia de acoso, se dará traslado del informe final acordado a la Dirección de la Empresa, para que adopte las medidas disciplinarias que correspondan, decisión que se tomará en el plazo máximo de 10 días hábiles desde la fecha del informe.

Si la sanción impuesta no determina el despido de la persona agresora, se tomarán las medidas oportunas para que aquella y la víctima no convivan en el mismo entorno laboral, teniendo la persona agredida la opción de permanecer en su puesto o la posibilidad de solicitar un cambio de proyecto o de área; medidas que no podrán suponer ni una mejora ni un detrimento de sus condiciones laborales, y que serán analizadas y valoradas por la comisión instructora y la dirección de la empresa.

En el caso de que se haya probado que no existe acoso, se archivará el expediente.

Si con motivo de la investigación realizada, se constata la inexistencia del acoso, pero se pone de manifiesto que subyace un conflicto personal relevante generado por el trabajo, la comisión de investigación trasladará esta conclusión a su informe para que la dirección de la empresa actúe en consecuencia.

En caso de **denuncia que se demuestre falsa, no honesta, dolosa o calumniosa**, realizada con la exclusiva finalidad de perjudicar a otras personas, obtener algún beneficio en el trabajo o eludir deberes laborales, se pondrán en conocimiento de la Dirección General a los efectos disciplinarios que procedan, sin perjuicio de las restantes acciones que en Derecho pudieran corresponder.

En caso de perjuicio a la persona denunciada con falsedad, ésta podrá reclamar la reparación de los daños y perjuicios causados a cargo del causante o causantes de los mismos.

6.2.7 Oras consideraciones

Se prohíbe expresamente cualquier represalia contra las personas que efectúen una denuncia, atestigüen, colaboren o participen en las investigaciones que se lleven a cabo, y contra aquellas personas que se opongan a cualquier situación de acoso frente a sí mismo o frente a terceros.

Si en la investigación realizada se pusiera en evidencia que la persona denunciante del acoso ha actuado con acreditada falta de buena fe o con ánimo de dañar, la empresa podrá adoptar las medidas previstas para los supuestos de transgresión de la buena fe contractual en el Estatuto de los Trabajadores.

La regulación y procedimientos establecidos en el presente protocolo no impiden que en cada momento, se puedan promover y tramitar cualquier otra acción para exigir las responsabilidades administrativas, sociales, civiles o penales que en su caso correspondan.

6.2.8 Asesoramiento Técnico

Cualquiera de los componentes de la Comisión Instructora, de forma consensuada, podrá solicitar asesoramiento de personal cualificado en cualquier parte del proceso.

Este asesoramiento podrá ser tanto interno como externo:

- Interno: Expertos/as en psicología, delegado/as de prevención, expertos/as en derecho laboral, expertos en Salud Laboral, expertos/as en Igualdad de Género, etc.
- Externo: Servicio de Intermediación en Riesgos Psicosociales del Instituto Regional de Seguridad e Higiene en el Trabajo de la Comunidad de Madrid o cualquier otro de reconocida capacitación.

7. Acciones a emprender

7.1 Medidas Cautelares

En los casos de denuncia de acoso sexual o acoso por razón de sexo, en cualquiera de sus manifestaciones, y hasta el cierre del procedimiento, se podrá establecer cautelarmente la separación de la víctima y la persona denunciada, así como otras medidas cautelares que estime oportunas y proporcionadas a las circunstancias del caso.

Estas medidas quedarán registradas por escrito en la Dirección de Recursos Humanos de la empresa. Estas medidas, en ningún caso, podrán suponer para la víctima un perjuicio en sus condiciones de trabajo.

7.2 Acciones tras la confirmación del acoso

El órgano de instrucción podrá proponer las siguientes medidas:

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

8. Graduación de la falta

El acoso sexual o acoso por razón de sexo se calificará siempre como **falta laboral muy grave**. Y será sancionado atendiendo a las circunstancias y condicionamientos del acoso.

A efectos de valorar la gravedad de los hechos y determinar las sanciones que, en su caso, pudiesen corresponder, **se consideran circunstancias agravantes** aquellas situaciones en las que:

- La persona denunciada sea reincidente en la comisión de actos de acoso.
- Existan dos o más víctimas.
- Se demuestren conductas intimidatorias, amenazas o represalias por parte del agresor/a.
- La víctima sufra algún tipo de discapacidad.
- El estado psicológico o físico de la víctima haya sufrido graves alteraciones, médicamente acreditadas.
- El contrato de la víctima sea temporal, se encuentre en periodo de prueba o que su relación con la empresa no tenga carácter laboral (beca, alumno/a en prácticas, etc.)
- El acoso se produzca durante un proceso de selección de personal o promoción.
- Se ejerzan presiones o coacciones sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar con el objeto de evitar o entorpecer el buen fin de la investigación.

Las sanciones se establecerán siempre de conformidad con lo establecido en el Convenio Colectivo o normativa superior vigente en cada momento.

9. Seguimiento

La Comisión de Igualdad o Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad deberá:

1. Reunirse anualmente para revisar las denuncias de acoso sexual y acoso por razón de sexo, y elaborará un informe conjunto de sus actuaciones, que será entregado a la dirección de la empresa, y del que se dará publicidad a la totalidad de la plantilla. El citado informe debe respetar el derecho a la intimidad y confidencialidad de las personas implicadas.
2. Elaborará un informe anual para asegurar la eficacia y confidencialidad del protocolo y adaptarlo si se considera necesario.

10. Legislación vigente

NORMATIVA COMUNITARIA

- Recomendación del Consejo CEE de noviembre de 1981 relativa a la protección de la dignidad de hombres y mujeres en el trabajo y el Código de Conducta sobre medidas para cambiar el acoso sexual.
- Resolución del Parlamento Europeo 2001 de 20 de septiembre, en la que se solicita de los Estados miembros que con el objetivo de luchar contra el acoso moral y el acoso sexual en el trabajo, revisen su legislación vigente y, en su caso, la complementen.
- La Directiva 2006/54/CE5 del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

NORMATIVA ESPAÑOLA	
<ul style="list-style-type: none"> • Constitución Española: <ul style="list-style-type: none"> o Artículo 9.2. o Artículo 14. o Artículo 18.1. o Artículo 35.1. o Artículo 53.2. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ley de Procedimiento Laboral <ul style="list-style-type: none"> o Artículo 27. Apartado 2 o Artículo 95. o Artículo 96. o Artículo 180. o Artículo 181.
<ul style="list-style-type: none"> • Estatuto de los trabajadores <ul style="list-style-type: none"> o Artículo 4.2. o Artículo 54. • Estatuto Básico del Empleado Público <ul style="list-style-type: none"> o Artículo 14. Derechos Individuales o Artículo 95. Faltas disciplinarias • Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud <ul style="list-style-type: none"> o Artículo 17. Derechos individuales o Artículo 72. Clases y prescripción de las faltas • Ley de Prevención de Riesgos Laborales 	<ul style="list-style-type: none"> • Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres <ul style="list-style-type: none"> o Artículo 7. Acoso sexual y acoso por razón de sexo. o Artículo 9. Indemnidad frente a represalias o Artículo 10. Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias o Artículo 12. Tutela judicial efectiva. o Artículo 13. Prueba o Artículo 14. Criterios generales de actuación de los Poderes Públicos

NORMATIVA ESPAÑOLA

<ul style="list-style-type: none">o Artículo 14. Derecho a la protección frente a los riesgos laborales● Código Penal<ul style="list-style-type: none">o Artículo 184. Del Acoso Sexual● Lay sobre infracciones y Sanciones del Orden Social<ul style="list-style-type: none">o Artículo 8. Infracciones muy graveso Artículo 12. Infracciones graveso Artículo 40. Cuantía de las sanciones.	<ul style="list-style-type: none">o Artículo 27. Integración del principio de igualdad en la política de salud.o Artículo 46. Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas.o Artículo 48. Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.o Artículo 51. Criterios de actuación de las Administraciones públicas.o Artículo 61. Formación para la igualdad.o Artículo 62. Protocolo de actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
---	---

Anexo I

MODELO DE DENUNCIA

D./D.^a, con DNI núm.

Ante ese departamento comparezco y EXPONGO:

Primero.- Presto servicios en ⁽¹⁾ desempeñando el puesto de trabajo ⁽²⁾

(1)Identificar centro de trabajo

(2)Identificar nombre del puesto y departamento

Segundo.- Por medio de este escrito interpongo denuncia por la situación en la que me encuentro en mi puesto de trabajo y que me afecta personalmente:

.....
.....
.....
.....

(Describir, brevemente, los hechos que se denuncian, desde cuándo se vienen produciendo y quiénes son las personas responsables de los mismos)

Tercero.- Entiendo que tales hechos pueden ser constitutivos de acoso sexual o acoso por razón de sexo en el trabajo, por lo que SOLICITO que se tenga por formulada la correspondiente denuncia, se inicien las actuaciones necesarias para poner fin a la situación denunciada y se adopten las medidas correspondientes.

(Lugar y fecha). (Firma).

A LA ATENCIÓN DE:

DIRECCIÓN RR.HH

Anexo II

Compromiso de confidencialidad de las personas integrantes del Órgano de Intervención

D./Dña. _____ ha sido designado/a por **Open Sistemas de Información Internet S.L** para intervenir en el procedimiento de tramitación, investigación y resolución de la denuncia (ESPECIFICAR ACOSO SEXUAL O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO) recibida con fecha (ESPECIFICAR) en el ámbito de la entidad, y **me comprometo a cumplir con las siguientes obligaciones en las distintas fases del proceso:**

1. Garantizar la **dignidad de las personas afectadas y su derecho a la intimidad** a lo largo de todo el procedimiento, así como a respetar el principio de igualdad.
2. Garantizar el **tratamiento reservado y la más absoluta discreción** en relación con la información sobre los hechos expuestos y la información recabada en el proceso de investigación.
3. 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.

Así mismo, declaro que he sido informado/a de la responsabilidad disciplinaria en que podría incurrir por el incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas.

En _____ a _____ de _____ de _____

Firmado: