

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO EN EL ENTORNO LABORAL





ÍNDICE

1.	Principios y objetivo del Protocolo.....	3
2.	Ámbito de aplicación y vigencia	4
3.	Conceptos y conductas constitutivas de acoso:	5
3.1	Acoso moral, laboral o <i>mobbing</i> :	5
3.2	Acoso sexual:.....	6
3.3	Acoso por razón de sexo:	7
3.4	Acoso por orientación e identidad sexual	7
3.5	Acoso por expresión de género	8
3.6	Ciberacoso o acoso digital	9
4.	Exclusiones.....	10
5.	La Comisión de Seguimiento del Protocolo.....	10
6.	Procedimiento de actuación.....	11
6.1	El inicio del procedimiento: La denuncia o comunicación.	11
6.2	Desarrollo de la investigación.....	12
6.3	Garantías del procedimiento	13
6.4	Sanciones y acciones correctivas.	14
6.5	Denuncias falsas.....	14
7.	Gestión documental y registros.	15
8.	Seguimiento del Protocolo.....	15



Protocolo para la prevención y actuación ante el acoso en el entorno laboral		
Versión	Fecha	Aprobación
1.0	Diciembre 2022	Consejero Delegado
2.0		



1. Principios y objetivo del Protocolo

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 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 e identidad 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 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, incluidos los cometidos en el ámbito digital. Asimismo, en aplicación de lo dispuesto en la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, las empresas deberán arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido víctimas de estas conductas, incluyendo específicamente las sufridas en el ámbito digital.

Asimismo, la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, desarrolla y garantiza los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales, e impone la obligación de elaborar protocolos específicos que contemplen esta casuística.

TECSAL, S.A., (en adelante, TECSALSA o la Empresa), comprometida con el respeto a la igualdad y no discriminación y el rechazo a cualquier forma de acoso, aprueba el presente **Protocolo para la prevención y actuación ante el acoso en el entorno laboral**, que se pone a disposición de todos los trabajadores y las trabajadoras.

TECSALSA se compromete a:

- Comunicar y difundir el presente Protocolo para que sea conocido y respetado por todos los trabajadores y las trabajadoras.
- Dar apoyo a los trabajadores y las trabajadoras que se vean afectados/adas por situaciones de acoso e investigar todos los casos que se planteen.
- Proporcionar a los trabajadores y las trabajadoras la formación e información necesarios en materia de acoso y medios de denuncia.
- Tramitar las denuncias recibidas con todas las garantías de confidencialidad.
- No adoptar represalias contra las personas que denuncien alguna situación regulada por este Protocolo o que colaboren en la investigación de una denuncia.



2. Ámbito de aplicación y vigencia

Las disposiciones del presente Protocolo son de aplicación a todo el personal de TECSALSA, con independencia de su nivel jerárquico, de la naturaleza de su relación contractual con TECSALSA o de su ubicación geográfica o funcional.

A efectos de este Protocolo, se consideran trabajadores y trabajadoras de TECSALSA los miembros de su órgano de administración, los directivos y todas las personas vinculadas con TECSALSA mediante un contrato laboral o un contrato de carácter mercantil o de prestación de servicios. El Protocolo deberá ser respetado por los trabajadores y las trabajadoras de cualquier empresa auxiliar, contrata o subcontrata que opere en el centro o los centros de trabajo de la Empresa, así como por los suministradores, clientes y consumidores que tengan relación con la Empresa o sus centros de trabajo.

El protocolo se aplicará a las situaciones de acoso que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- a) en el lugar de trabajo;
- b) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- c) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso);
- d) en el alojamiento proporcionado por la empresa;
- e) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

La vigencia de este Protocolo será indefinida desde la fecha de su firma, sin perjuicio de que, en función de las necesidades que puedan detectarse, las medidas previstas en el mismo se modifiquen.



3. Conceptos y conductas constitutivas de acoso:

El acoso es una forma o manifestación de violencia en el ámbito laboral, entendido como un abuso de poder con el fin de doblegar la voluntad del otro mediante el empleo de la fuerza física, la violencia o la fuerza psicológica.

A efectos de la aplicación de este Protocolo, se definen a continuación las notas fundamentales de las conductas constitutivas de acoso:

3.1 Acoso moral, laboral o *mobbing*:

Se entiende por acoso moral, laboral o *mobbing* toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, órdenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a una persona produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad o integridad psíquica.

El acoso moral se distingue en función del vínculo que existe entre la persona acosada y el acosador/a:

- Acoso horizontal: se produce entre personas del mismo nivel jerárquico.
- Acoso vertical descendente: aquel en que la persona acosadora ocupa un cargo superior al de la víctima.
- Acoso vertical ascendente: a persona acosadora ocupa un nivel jerárquico inferior al de la víctima.

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitador, se considera que los comportamientos siguientes pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso laboral, moral o *mobbing*:

- Obligar a alguien a ejecutar tareas en contra de su conciencia.
- Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar deliberadamente sus esfuerzos y habilidades.
- No asignar tarea alguna, asignar tareas sin sentido o degradantes, asignar tareas muy superiores (o inferiores) a las cualificaciones de la persona.
- Dar órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
- Amenazas, agresiones, gritos, insultos, generar rumores, denigrar o ridiculizar a una persona.
- Separar a la persona de sus compañeros, ignorar la presencia, no dirigir la palabra, impedir a los compañeros el trato con la persona.
- Manipular u ocultar información, manipular herramientas de trabajo (por ejemplo, borrar archivos del ordenador o correos electrónicos).



Es preciso tener en cuenta que determinadas acciones hostiles pueden producirse puntualmente en el trabajo, si bien para que sean constitutivas de acoso psicológico se requiere, como ya se ha dejado expuesto, que sean acciones sistemáticas, habituales, con duración determinada en el tiempo y dirigidas sobre una persona.

Por ello, no deben confundirse las situaciones de presión o conflicto laboral con el acoso psicológico. En el primer caso, se trata de situaciones de desacuerdo, ya que en el trabajo pueden producirse choques, discusiones y eventuales conflictos. El acoso psicológico, por el contrario, consiste en un ataque malintencionado, sistemático y mantenido en el tiempo contra una persona.

Determinadas acciones aisladas (como cambios de puesto no justificados, aislamiento físico injustificado de la/s persona/s afectada/s, etc.) que, sin ser reiteradas, tendrán una continuidad temporal que prolongará su efecto, también podrían ser indicativas de posibles situaciones de acoso moral.

3.2 Acoso sexual:

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento no deseado, 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.

Se distinguen dos tipos de acoso sexual en el trabajo:

- **Acoso Quid Pro Quo o Chantaje Sexual:**

Se trata del llamado chantaje sexual, el acosador fuerza a la víctima a realizar una determinada conducta sexual a cambio de no perder los beneficios en su puesto de trabajo o de adquirir otros complementarios como un aumento de salario, un ascenso u otros privilegios. Dichos privilegios sólo pueden ser concedidos o retirados por el superior pues es quien tiene autoridad para hacerlo, por lo que se ve claramente la existencia de un abuso de superioridad.

- **Acoso Ambiental:**

Se trata de aquellas situaciones o conductas en que los sujetos activos mantienen una conducta de naturaleza sexual que crea un ambiente de trabajo humillante, hostil o intimidatorio.

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitador, se considera que los comportamientos siguientes pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso sexual:



- Difundir rumores, preguntar o explicar detalles sobre la vida y las preferencias sexuales de una persona.
- Hacer comentarios o bromas sexuales obscenas, comentarios groseros sobre el cuerpo o la apariencia física.
- Ofrecer o presionar con proposiciones, insinuaciones sexuales, demanda de favores sexuales, propuesta de citas comprometidas, llamadas telefónicas indeseadas.
- Amenaza de agresiones físicas, agresiones verbales, gestos obscenos, tocamientos innecesarios, acercamiento físico excesivo o innecesario.
- Hacer uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de internet de contenido sexualmente explícito.
- Violencia sexual en el ámbito digital, que incluye, entre otros, el envío unilateral de mensajes y/o material de contenido sexual de manera no consentida, el chantaje basado en la amenaza de publicar contenido audiovisual o información de carácter sexual, o la distribución de elementos audiovisuales (fotografías, vídeos, etc.) de carácter sexual sin el consentimiento de alguna de las personas participantes.

3.3 Acoso por razón de sexo:

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

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitador, se consideran comportamientos susceptibles de ser acoso por razón de sexo, entre otros:

- Proferir insultos basados en el sexo de las personas trabajadoras.
- Tener conductas discriminatorias por razón de sexo.
- Denigrar a una persona o aplicarle medidas discriminatorias por hacer uso de sus derechos con relación a la maternidad, paternidad, embarazo, etc.
- Utilizar formas ofensivas de dirigirse a la persona.
- Ridiculizar, despreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de una persona por razón de sexo.
- Utilizar humor sexista.
- Ignorar aportaciones, comentarios o acciones de una persona por razón de sexo.

3.4 Acoso por orientación e identidad sexual

Constituye acoso por orientación e identidad sexual cualquier comportamiento o conducta contra una persona por su orientación e identidad sexual que pueda considerarse ofensiva, humillante, violenta, intimidatoria, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno discriminatorio.



A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitador, podría considerarse acoso por orientación e identidad sexual:

- Tener conductas discriminatorias por razón de su orientación e identidad sexual.
- Ridiculizar a la persona en relación con su orientación e identidad sexual.
- Realizar humor homófobo, bífobo o sobre cualquier otra orientación e identidad sexual.

Debe tenerse en cuenta que determinadas acciones aisladas (como cambios de puesto no justificados, aislamiento físico injustificado de la/s persona/s afectada/s, etc.) que, sin ser reiteradas, tendrán una continuidad temporal que prolongará su efecto, también podrían ser indicativas de posibles situaciones de acoso por orientación e identidad sexual.

3.5 Acoso por expresión de género

Constituye acoso por expresión de género cualquier comportamiento o conducta que por razones de expresión de género se realice con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, ofensivo o segregado.

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitador, podría considerarse acoso por expresión de género:

- Negarse a nombrar a una persona trans como requiere o utilizar deliberadamente artículos o pronombres no correspondientes al género con el que se identifique.
- Cuestionar o expulsar a las personas con expresiones de género no normativas por estar en un baño/vestuario determinado.
- Menospreciar las capacidades, las habilidades y el potencial intelectual de la persona con relación a expresión de género.
- Utilizar humor transfobo, ignorar o excluir aportaciones, comentarios o acciones por razón de su expresión de género.

Debe tenerse en cuenta que determinadas acciones aisladas (como cambios de puesto no justificados, aislamiento físico injustificado de la/s persona/s afectada/s, etc.) que, sin ser reiteradas, tendrán una continuidad temporal que prolongará su efecto, también podrían ser indicativas de posibles situaciones de acoso por expresión de género.



3.6 Ciberacoso o acoso digital

Se entenderá por ciberacoso el acoso moral, sexual, por razón de sexo, por razón de orientación e identidad sexual o por razón de identidad y expresión de género cuando este se realice a través de medios digitales mediante la grabación, difusión o publicación de mensajes o imágenes que afecten a la intimidad o libertad de la persona en el ámbito laboral. Las anteriores modalidades de acoso pueden darse entre personas de igual o distinto nivel jerárquico, tengan o no una relación de dependencia dentro de la estructura orgánica de la Empresa.

Se entiende que las conductas constitutivas de acoso se producirán, tanto cuando se envíen a la propia persona afectados contenidos degradantes que atenten contra la dignidad de la persona, como cuando se difunda esta información, especialmente vídeos o imágenes, si de su naturaleza puede deducirse un atentado contra la dignidad y la libertad sexual de las personas. Dichas conductas constituyen, además, un tratamiento ilícito de datos personales. Se incluyen, en estas conductas, las acciones utilizando medios digitales, incluso los propios del empleado, si se utilizan con relación al entorno laboral y compañeros.

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitador, se puede considerarse ciberacoso o acoso digital:

- La grabación de imágenes degradantes que afecten a la intimidad de las personas, en particular cuando estas afecten a su vida o libertad sexual.
- La difusión de imágenes o vídeos de contenido sexual en el entorno laboral de la Empresa, ya se trate del envío por quien las haya recibido de forma legítima, o de la mera difusión en redes sociales o de comunicación de imágenes o vídeos de terceras personas.
- La publicación o difusión de mensajes o contenido audiovisual (imágenes, memes, etc.) que tenga por objeto menoscabar la dignidad de la persona y crear un entorno humillante u hostil, especialmente cuando estos supongan insinuaciones relativas a la vida sexual.
- La publicación o difusión de comentarios despectivos, chistes ofensivos o demérito de la valía profesional de la persona en redes sociales que tengan un carácter sexual (constitutivos de acoso sexual), que estén relacionados con su sexo (acoso por razón de sexo) o su orientación o identidad sexual, o que tengan un carácter general (acoso laboral).
- La difusión de insultos o de rumores falsos empleando redes de mensajería instantánea o redes sociales.



4. Exclusiones

Quedarán excluidos del concepto de acoso moral en el trabajo, aquellos conflictos interpersonales pasajeros y localizados en un momento concreto, que se puedan dar en el marco de las relaciones humanas, y que afectan a la organización del trabajo y a su desarrollo, pero que no tienen la finalidad de destruir personal o profesionalmente a las partes implicadas en el conflicto.

Estos casos de conflicto en los que los intereses de dos trabajadores/as parecen incompatibles, deben ser tratados en primera instancia por el/la Responsable de Equipo o Mando Intermedio, el/la cual debe asumir una función de liderazgo y hará las diligencias necesarias para resolver los conflictos latentes y presentes.

En el caso de no poder solucionar tal incidencia, se deberá comunicar a la persona Responsable de RRHH, o a la Dirección en su defecto, la situación existente a fin de buscarle una solución.

5. La Comisión de Seguimiento del Protocolo

La Comisión de Seguimiento del Protocolo es un órgano colegiado de carácter interno y permanente, con las competencias en el ámbito del cumplimiento del presente procedimiento.

La Comisión de Seguimiento estará compuesta por cuatro (4) personas, dos de ellas designadas por la Dirección de la Empresa y las otras dos designadas por la representación legal de los trabajadores. Se designarán igualmente cuatro personas como suplentes de las anteriores, en los mismos términos.

El nombramiento de los miembros de la Comisión de Seguimiento se efectuará por un período de 3 años prorrogables automáticamente.

La Comisión de Seguimiento designará, en caso de producirse una denuncia, a las dos personas encargadas de la investigación. La selección de los investigadores se realizará conforme a los criterios establecidos en el cuestionario adjunto como **Anexo 2**. Los investigadores deberán firmar el cuestionario responsabilizándose de la veracidad de su contenido y del compromiso de confidencialidad que asumen.

En casos complejos, la Comisión de Seguimiento podrá solicitar la designación adicional de un investigador externo, en función de la complejidad y necesidades del caso. La selección de dicho investigador se realizará conforme a los criterios establecidos en el cuestionario adjunto como **Anexo 2**.



Tanto la Comisión de Seguimiento como los investigadores designados llevarán a cabo sus funciones de manera independiente e imparcial, garantizando la objetividad en todos los procesos relacionados con la evaluación y resolución de situaciones de acoso. Asimismo, se tomarán las medidas necesarias para evitar cualquier conflicto de interés que pueda comprometer la integridad de sus actuaciones.

En caso de bloqueo o empate en la toma de decisiones por la Comisión de Seguimiento, se recurrirá al experto externo en materia de Compliance, que revisará lo actuado y emitirá una opinión imparcial. Con base en dicha opinión, la Comisión alcanzará un acuerdo que garantice un proceso justo y equitativo.

La Comisión informará al Compliance Officer o en su caso, Comité de Compliance, de aquellas denuncias y comunicaciones que se planteen y del resultado del proceso de investigación.

6. Procedimiento de actuación

6.1 El inicio del procedimiento: La denuncia o comunicación.

Cualquier persona que forme parte de la Empresa o lleve a cabo actividades o preste servicios en el entorno laboral de la Empresa que se sienta afectada por una situación de acoso o sea conocedora de unos hechos que pudiesen ser considerados dentro de cualquier tipología de acoso, deberá informar al Director de RRHH o denunciarlo mediante el Canal Interno de Información, que está publicado en la página web corporativa.

Adicionalmente, la denuncia podrá también presentarse por escrito en papel o correo electrónico, dirigido a la responsable de RRHH de la Empresa, así como verbalmente por vía telefónica o reunión presencial.

En el momento de recibir una denuncia fuera de las vías del Canal, la persona o directivo que la reciba deberá incorporarla al Canal para que tenga todas las garantías.

Las denuncias serán secretas, asimismo se admitirán las denuncias anónimas, y se garantiza la confidencialidad de las partes afectadas.

Recibida una queja o denuncia objeto de este Protocolo, se reunirá la Comisión de Seguimiento, que deberá designar a los investigadores conforme a lo establecido en el apartado anterior.

La presentación de una denuncia en el marco de este Protocolo no obsta la posibilidad de acudir a otras vías, entre las cuales puede haber la jurisdicción laboral y penal o la Inspección de Trabajo.



La denuncia deberá contener la información siguiente:

- Identidad de la presunta víctima.
- Identidad de la persona denunciante (si es distinta de la víctima). En cualquier caso, se admiten las denuncias anónimas.
- Identidad de la persona presunta responsable del acoso.
- Descripción cronológica de los hechos denunciados y episodios concretos (fechas, duración, lugar).
- Descripción del lugar de trabajo, funciones, departamento, etc., de las personas implicadas.
- Identidad de los/las posibles testigos.

6.2 Desarrollo de la investigación.

La Comisión de Seguimiento se reunirá en el plazo máximo de 3 días laborables a la fecha de recepción de una denuncia y designará en dicho plazo a los investigadores.

Los investigadores, una vez recibida la denuncia, se pondrán en contacto con la víctima de manera inmediata, en un plazo no superior a 5 días laborables, y, si fuera necesario, propondrán la posible adopción de medidas cautelares de organización y puestos de trabajo.

El proceso de investigación de cada caso variará según la naturaleza de cada situación. Las partes implicadas serán partícipes del proceso de investigación y serán escuchadas por igual. Durante el tiempo que dure la investigación, la Empresa podrá adoptar las medidas necesarias para garantizar el bienestar de las partes implicadas.

La investigación incluirá entrevistas con la persona denunciante, la persona denunciada y los/las posibles testigos, así como, el análisis de la documentación que se hubiera aportado o recabado.

Los investigadores elevarán a la Comisión de Seguimiento su informe de conclusiones, en el plazo máximo de 10 días laborables. El informe contendrá la propuesta de resolución sobre las actuaciones a realizar, que podrán ser:

- Inicio de expediente disciplinario.
- Archivo de la denuncia.
- Medidas organizativas y de resolución de conflictos.

Se remitirá el informe a la Dirección de la Empresa, la cual adoptará las decisiones oportunas.



La Comisión de Igualdad será informada de las decisiones que se adopten como consecuencia de este Protocolo.

Se informará igualmente al Comité de Compliance o al Compliance Officer tanto del informe como de la decisión finalmente adoptada.

Se garantizará la máxima objetividad y la confidencialidad durante todo el procedimiento de investigación y una vez finalizado el proceso.

6.3 Garantías del procedimiento

Todas las comunicaciones y denuncias internas serán tratadas con rigor, rapidez, imparcialidad y confidencialidad.

Se protegerá en todo momento el derecho a la intimidad de la víctima, del denunciado y de todas las personas implicadas.

La persona víctima del presunto acoso, sea o no denunciante, tiene derecho a:

- Tener garantías de que esta se gestionará con rapidez.
- Que le acompañe alguien de confianza a lo largo de todo el proceso.
- Ser asistido y acompañado por un representante de los trabajadores en todo el proceso, siempre que lo solicite.
- Recibir información de la evolución de la denuncia.
- Recibir un trato justo y sin represalias.

La persona presuntamente acusada tiene derecho a:

- Estar informada de la denuncia.
- Que la acompañe alguien de su confianza a lo largo de todo el proceso.
- Ser asistida y acompañada por un representante de los trabajadores en todo el proceso, siempre que lo solicite.
- Recibir información de la evolución de la denuncia.
- Recibir un trato justo y sin represalias, respetándose el principio de presunción de inocencia.



Se recordará expresamente a las personas denunciantes y denunciadas su derecho a ser asistido y acompañado por un representante de los trabajadores en todo el procedimiento.

En todo caso se respetará la presunción de inocencia de todos los implicados en la denuncia, especialmente la persona denunciada.

6.4 Sanciones y acciones correctivas.

Corresponde a la Dirección de la Empresa el ejercicio de la potestad disciplinaria, en aplicación del Convenio colectivo vigente.

Si como consecuencia de una investigación se concluye en el informe correspondiente que se ha producido una conducta de las tipificadas en este Protocolo como acoso, en cualquiera de sus modalidades, se propondrá la apertura del correspondiente expediente disciplinario conforme a lo establecido en el Convenio colectivo de aplicación.

Cuando los hechos denunciados no puedan ser calificados como constitutivos de acoso, en cualquiera de sus modalidades, se propondrá el archivo de las actuaciones sin perjuicio de proponer las oportunas medidas organizativas, formativas o de resolución de conflictos para solucionar las posibles diferencias entre las personas implicadas.

6.5 Denuncias falsas.

Cuando se acredite la presentación de una denuncia falsa, esto es, que no tiene justificación y fundamento y que ha sido presentada con mala fe por parte de la persona denunciante o con la única finalidad de dañar a la persona denunciada, la Comisión de Seguimiento lo pondrá en conocimiento de la Dirección de la Empresa en el correspondiente informe para que se adopten las medidas disciplinarias que se consideren oportunas.



7. Gestión documental y registros.

Será responsabilidad de la persona responsable de RRHH crear y mantener actualizado el registro informático de las situaciones y denuncias producidas en aplicación del presente Protocolo, que se conservará con carácter confidencial.

8. Seguimiento del Protocolo.

La Dirección de la Empresa promoverá la publicación e información a los trabajadores y las trabajadoras sobre la existencia del Protocolo, el Canal confidencial y los compromisos de TECSALSA en cuanto a la prevención del acoso.

La Comisión de Seguimiento realizará anualmente una revisión de la aplicación del Protocolo, pudiendo proponer las modificaciones que resulten necesarias tanto en el Protocolo como en la gestión de las denuncias. El informe de seguimiento se elevará al Comité de Compliance y a la Comisión de Igualdad, para su conocimiento.

Fdo. Pat Casalà
Directora Gerente

Fecha: _____



ANEXO I - GLOSARIO

Acoso discriminatorio: Cualquier conducta realizada por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Orientación sexual: Atracción física, sexual o afectiva hacia una persona. La orientación sexual puede ser heterosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas de distinto sexo; homosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas del mismo sexo; o bisexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva hacia personas de diferentes sexos, no necesariamente al mismo tiempo, de la misma manera, en el mismo grado ni con la misma intensidad. Las personas homosexuales pueden ser gais, si son hombres, o lesbianas, si son mujeres.

Intersexualidad: La condición de aquellas personas nacidas con unas características biológicas, anatómicas o fisiológicas, una anatomía sexual, unos órganos reproductivos o un patrón cromosómico que no se corresponden con las nociones socialmente establecidas de los cuerpos masculinos o femeninos.

Identidad sexual: Vivencia interna e individual del sexo tal y como cada persona la siente y autodefine, pudiendo o no corresponder con el sexo asignado al nacer.

Expresión de género: Manifestación que cada persona hace de su identidad sexual.

Persona trans: Persona cuya identidad sexual no se corresponde con el sexo asignado al nacer.

Familia LGTBI: Aquella en la que uno o más de sus integrantes son personas LGTBI, englobándose dentro de ellas las familias homoparentales, es decir, las compuestas por personas lesbianas, gais o bisexuales con descendientes menores de edad que se encuentran de forma estable bajo guardia, tutela o patria potestad, o con descendientes mayores de edad con discapacidad a cargo.

LGTBIfobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGTBI por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

Homofobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas homosexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

Bifobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas bisexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

Transfobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas trans por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

Inducción, orden o instrucción de discriminar: Es discriminatoria toda inducción, orden o instrucción de discriminar por razón de origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación e identidad sexual. La inducción ha de ser concreta, directa y eficaz para hacer surgir en otra persona una actuación discriminatoria.



ANEXO 2.- CUESTIONARIO PARA LA DESIGNACIÓN DE INVESTIGADORES EN EL ÁMBITO DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO

Identificación:

Nombre	
Área o departamento	
Ubicación	

El objetivo de este cuestionario es garantizar la imparcialidad y la transparencia en la designación de las personas llamadas a realizar las tareas de investigación en el ámbito del Protocolo de prevención del acoso.

La independencia y objetividad de las personas designadas son fundamentales para asegurar que la investigación se lleve a cabo de manera justa y garantista. Por ello, es necesario identificar y prevenir posibles conflictos de interés, tanto personales como profesionales, que pudiera influir en su capacidad para actuar de manera imparcial durante el proceso de investigación.

Deberá contestar a las preguntas siguientes sobre su posible relación personal o profesional con las personas abajo indicadas. Le pedimos que responda con total sinceridad.

En aquellos casos en los que se determine que la información proporcionada ha sido deliberadamente falsa, se podrá llevar a cabo una investigación interna y de ser necesario, iniciar el procedimiento sancionador correspondiente conforme al Convenio Colectivo.

Toda la información recopilada en el marco de este procedimiento será tratada de manera confidencial y utilizada exclusivamente para los fines establecidos en el presente Protocolo. Se garantizará el cumplimiento de la normativa en materia de protección de datos, asegurando la privacidad y los derechos de las personas involucradas.

Toda la información proporcionada será tratada con la más estricta confidencialidad.

La presente investigación incumbe a las siguientes personas:

Nombre 1	
Nombre 2	



PREGUNTAS	RESPUESTAS Sí / No
¿Tiene relación personal con alguno de los involucrados en el presente proceso? (parentesco por consanguinidad o afinidad, amistad íntima, enemistad manifiesta, etc.)	
¿Tiene relación profesional directa con alguno de los involucrados en el presente proceso? (es alguno su jefe, su subordinado directo, trabaja en su equipo)	
¿Ha tenido en el último año una relación especial directa profesional o personal con alguno de los involucrados? (o alguna de las personas anteriores reseñadas)	
¿Tiene interés directo o indirecto en el proceso concreto?	
¿Ha tenido algún conocimiento previo de la situación que se va a investigar que afecte a las partes involucradas?	

En caso de que surjan **causas sobrevenidas** que impliquen un potencial conflicto de interés durante el proceso, como la aparición de nuevas relaciones con alguna de las partes o información que pudiera afectar la imparcialidad de un miembro, será responsabilidad de dicho miembro informar de manera inmediata a la Empresa para evaluar su continuidad en la investigación.

Asimismo, cualquier persona podrá ser **recusada** por alguna de las partes si existen razones justificadas que pongan en duda su neutralidad.

Compromiso de confidencialidad

El firmante se compromete a mantener estrictamente confidencial y no divulgar ni hacer uso de la información contenida en el presente formulario y los datos personales a los que ha tenido acceso.

Fecha y firma