

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO DISCRIMINATORIO Y LABORAL

1. COMPROMISO

Con el presente protocolo, el Grupo AMIAB manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de acoso laboral, así como nuestro compromiso para contribuir a la erradicación de la misma en la sociedad.

Al adoptar este protocolo, Grupo AMIAB quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso laboral en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en su organización, sea personal propio o procedente de otras empresas, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales, usuarias de algún servicio o aquéllas que realizan voluntariado.

Asimismo, Grupo AMIAB asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a las empresas a las que desplace su propio personal, así como a las empresas de las que procede el personal que trabaja en el marco de la empresa u organización.

Así, la obligación de observar lo dispuesto en este protocolo se hará constar en los contratos suscritos con otras empresas.

Cuando la presunta persona acosadora quedara fuera del poder dirección de la empresa u organización, y, por lo tanto, no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la empresa competente al objeto de que adopte las medidas oportunas y, en su caso, sancione a la persona responsable, advirtiéndole que, de no hacerlo, la relación mercantil que une a ambas empresas podrá extinguirse.

Este protocolo da cumplimiento a cuanto exigen los artículos 46.2 y 48 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el RD 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Al comprometernos con las medidas que conforman este protocolo, manifiéstanos y publicitamos la voluntad expresa de Grupo AMIAB de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención del acoso – sensibilización e información de comportamientos no tolerados por la empresa-, como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las denuncias que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.

2. OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Protocolo tiene por objeto sensibilizar, prevenir, así como erradicar las posibles situaciones de acoso (discriminatorio y laboral) en cualquiera de los CEE del Grupo AMIAB y afrontarlas de manera efectiva en caso de que éstas llegaran a producirse.

Será de aplicación a la totalidad del personal empleado en cualquiera de los CEE de AMIAB cualquiera que sea su régimen de vinculación laboral y duración de la misma.

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

- a) En el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo.
- b) En los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios.
- c) En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo.

- d) 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).
- e) En el alojamiento proporcionado por la empresa.
- f) En los lugares donde la persona trabajadora está realizando un servicio o acción de su trabajo.
- g) En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo siempre que se produzcan con personas del entorno laboral.

3. EL ACOSO EN EL ENTORNO LABORAL

Toda persona tiene derecho a recibir un trato **RESPETUOSO** y **DIGNO** en el trabajo. Todos los trabajadores y las trabajadoras tienen derecho a un entorno laboral **LIBRE** de conductas y comportamientos hostiles, intimidatorios y discriminatorios hacia su persona.

Este protocolo formara parte de la normativa interna y del código ético del grupo AMIAB de manera complementaria al plan de igualdad.

4. QUÉ ES Y CÓMO DETECTARLO

Existen diferentes formas de **ACOSO EN EL ENTORNO LABORAL** y es esencial que podamos identificar cada uno de los aspectos que puedan estar indicándonos que se está dando hacia nuestra persona o hacia cualquier miembro de la empresa:

1. Acoso discriminatorio

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

2. Acoso laboral o mobbing

Exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente aquella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica). Ejemplos de este tipo de acoso son:

- Dejar a la persona trabajadora de forma continuada sin ocupación efectiva, o incomunicado, sin causa alguna que lo justifique.
- Dictar órdenes de imposible cumplimiento con los medios que a la persona trabajadora se le asignan.
- Ocupación de tareas inútiles o que no tienen valor productivo.
- Acción de represalia frente a las personas trabajadoras que han planteado quejas, denuncias o demandas frente a la organización, o frente a los que han colaborado con los reclamantes.
- Insultar o menospreciar repetidamente a una persona trabajadora.
- Reprenderlo reiteradamente delante de otras personas.
- Difundir rumores falsos sobre su trabajo o vida privada
- Realizar maltrato físico, desde la menor de las expresiones, incluida la amenaza verbal.
- Realizar amenazas verbales, gritos, insultos, y/o críticas permanentes.
- Hablar mal de la persona a su espalda y difundir rumores denigrantes o humillantes.
- Descrédito de la capacidad laboral y deterioro de las condiciones del ejercicio profesional.

5. MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO DISCRIMINATORIO Y ACOSO LABORAL

La prevención del acoso de cualquier tipología en el entorno laboral debe plantearse en el contexto de una acción general y proactiva de prevención, con objeto de identificar los factores que puedan contribuir a crear un entorno laboral exento de acoso. Las distintas formas de organizar el trabajo y las relaciones entre las personas pueden favorecer o, por el contrario, evitar estas situaciones.

A tal efecto, se proveerán todos los medios necesarios para prevenir, evitar y, en su caso, detectar y eliminar cualquier situación de acoso en el entorno laboral, así como sancionar cualquier conducta que lleve a tales situaciones garantizando, en todo caso, que la asistencia y protección de las víctimas se realice siguiendo los principios de respeto a la dignidad personal, profesionalidad, objetividad e imparcialidad.

Para evitar la aparición de los comportamientos de acoso objeto del presente protocolo se realizarán las siguientes acciones:

a) Medidas preventivas: con declaración de principios, definición del acoso discriminatorio y laboral e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de estos tipos de acoso. A tales efectos, se realizarán las siguientes acciones:

- * Promover un entorno de respeto y corrección en el ambiente de trabajo, trasladando valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.
- * Publicar el protocolo en categoría específica dentro de la web corporativa, a fin de hacerlo público y extensivo a todo el mundo y fomentar una imagen de transparencia, responsabilidad ética y defensa de la igualdad en la empresa. También se hará difusión de la normativa relativa a las sanciones administrativas y penales que pueden ser impuestas a quienes realicen actos de acoso de tipo discriminatorio o laboral.
- * Realización de sesiones de información y sensibilización, así como campañas específicas explicativas del contenido del Protocolo, por medio de charlas, folletos que se darán a todas las personas empleadas cuando comiencen su relación laboral con cualquiera de nuestros CEE, material informativo o cualquier otro medio que se estime necesario, haciendo hincapié en la aclaración de conceptos de acoso discriminatorio y acoso laboral, así como en la forma de actuar en caso de producirse dichas conductas.
- * Difundir la existencia de este protocolo en los manuales de acogida para el personal de nueva incorporación.
- * Formación anual general, que se incluirá en la formación anual de PRL, sobre los canales de denuncia, así como el resto del contenido del protocolo para todos los trabajadores/as, y formación específica para las personas que van a participar en el procedimiento y a asistir a las presuntas víctimas, sobre el procedimiento a seguir y la forma en la que deben actuar cada una de las partes implicadas.

* Evaluar los riesgos psicosociales, de forma que permita ver cuáles son aquellos colectivos más susceptibles de sufrir acoso.

* Medidas proactivas o procedimentales de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.

<https://amiab.com/> canal de denuncias en la parte de debajo de la página de inicio.

b) Identificación de medidas reactivas frente al acoso y en su caso, el régimen disciplinario.

Si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona implicada aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación a la empresa o, en su caso, en el artículo 54 E.T.

Entre las sanciones a considerar para aplicar a la persona implicada se tendrán en cuenta las siguientes:

1. el traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación.
2. la suspensión de empleo y sueldo.
3. la limitación temporal para el ascenso o promoción.

En el caso de que la sanción a la persona implicada no sea la extinción del vínculo contractual, la Dirección mantendrá un deber activo de vigilancia respecto esa persona trabajadora cuando se reincorpore (si es una suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo en caso de un cambio de ubicación. Pero siempre y en todo caso, el cumplimiento de erradicar el acoso no finalizará con la mera adopción de la medida del cambio de puesto o con la mera suspensión, siendo necesaria su posterior vigilancia y control por parte de la empresa.

6. GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO.

El procedimiento de actuación ante presuntas situaciones de acoso discriminatoria o laboral se sujetará a las siguientes garantías:

a) Responsabilidad. La empresa/organización sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente y/o tolere.

Todo el personal de la empresa tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todos cuantos conforman la empresa u organización., así como de aquellas personas que presten servicios en ella. En especial, se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.

- b) Colaboración. Toda persona que tenga conocimiento de posibles situaciones de acoso discriminatorio o laboral deberá comunicarlo por las vías establecidas en este protocolo. De igual manera quien sea responsable de centro deberá prestar atención y tramitar la comunicación de los hechos para que intervengan los órganos encargados de desarrollar el procedimiento de intervención.
- c) Respeto y protección a las personas: Se procederá con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo.
- d) Confidencialidad: Las personas que intervengan en el procedimiento o tengan conocimiento de la decisión que se adopte tendrán obligación de guardar una estricta confidencialidad y secreto, y no deberán transmitir ni divulgar información sobre el contenido del mismo.
- e) Custodia de la documentación: Toda la documentación de estos procedimientos se custodiará por el órgano de control del plan de prevención de delitos que el Grupo AMIAB posee.
- f) Diligencia y celeridad: La investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deberán ser realizadas con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras injustificadas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible, respetando las garantías debidas.
- g) Imparcialidad y contradicción: El procedimiento garantizará una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Quienes intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe para el esclarecimiento de los hechos denunciados.

- h) Prohibición de represalias: Se prohíbe expresamente cualquier tipo de actuación que pueda suponer una represalia contra las personas que hayan iniciado el procedimiento, efectúen declaración testifical o participen en la investigación de los hechos. La adopción de medidas que supongan un tratamiento desfavorable de alguna de las personas intervinientes será sancionada.
- i) Denuncias falsas: las denuncias o alegaciones realizadas que se demuestren como intencionadamente deshonestas o falsas, podrán ser susceptibles de actuaciones disciplinarias, sin perjuicio de las restantes acciones que se puedan llevar a cabo por parte del Grupo AMIAB y de acuerdo a su normativa complementaria.
- j) Restitución de derechos: Las víctimas de acoso tendrán derecho a que se les restituyan las condiciones de trabajo en que se encontraban antes del mismo, si estas hubieran sido modificadas.
- k) Protección de la salud: Las posibles consecuencias de las conductas de acoso sobre las víctimas deberán ser tratadas desde la perspectiva de la salud laboral, y así deberán abordarse para su tratamiento, coordinándose para ello con el Área de Prevención de riesgos laborales.

7. CONSTITUCION Y FUNCIONES DE LA COMISION DE ACTUACION DEL PROTOCOLO (ORGANO DE CONTRO DEL PLAN DE PREVENCION DE DELITOS)

Grupo AMIAB, cuenta con un Código Ético o Código de Conducta, https://amiab.com/wp-content/uploads/2019/01/CODIGO-ETICO_AMIAB-1.pdf

que forma parte del conjunto de documentos formales que integran el Sistema de Gestión Ética (SGE) y Socialmente Responsable del GRUPO AMIAB.

El órgano de control de prevención de delitos es el encargado de supervisar y gestionar todas las cuestiones relacionadas con el cumplimiento normativo dentro de la organización, Grupo AMIAB.

Se constituyen en esta materia como la comisión instructora y de seguimiento para casos de acoso discriminatorio y laboral.

Queda formada por tres personas una persona de la junta directiva, una persona por parte de Recursos Humanos y una persona de Unidades de apoyo con formación en psicología, experta en la atención a personas trabajadoras en cualquiera de los supuestos contemplados en este protocolo.

Con el fin de garantizar al máximo la confidencialidad de este procedimiento, las personas que formen parte de esta comisión serán fijas en cada procedimiento.

La comisión tendrá una duración de cuatro años.

Adicionalmente, esta comisión podrá solicitar la contratación de una persona experta externa que podrá acompañarlos en la instrucción del procedimiento.

Esta comisión se reunirá en el plazo máximo de 3 días laborables a la fecha de recepción de una queja, denuncia o conocimiento de un comportamiento inadecuado, de conformidad con el procedimiento establecido en el presente protocolo para su presentación.

En el seno de la comisión se investigará, inmediata y minuciosamente, cualquier denuncia, comunicación, queja o informe sobre un comportamiento susceptible de ser considerado acoso discriminatorio o laboral.

Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de actuar con estricta confidencialidad y de guardar sigilo y secreto profesional al respecto de toda la información a la que tengan acceso. Las quejas, denuncias e investigaciones se tratarán de manera absolutamente confidencial, de forma coherente con la necesidad de investigar y adoptar medidas correctivas, teniendo en cuenta que puede afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La documentación será custodiada por las personas designadas por la empresa u organización, en este caso desde el departamento de Unidades de apoyo y en la figura antes mencionada de psicología

Las entrevistas se realizarán siempre de forma presencial. Las reuniones de la comisión pueden ser presenciales u online.

Todas las decisiones sobre las acciones, medidas cautelares, informe final y sanciones si las hubiera, o cualquier otra decisión que se derive de la aplicación del protocolo, deben ser el resultado del trabajo de la comisión de actuación del protocolo de acoso discriminatorio o laboral. En el seno de la comisión instructora de acoso las decisiones se tomarán de forma consensuada, siempre que fuera posible y, en su defecto, por mayoría.

El órgano de control del plan de prevención de delitos tendrá en materia de denuncias de acoso de tipo discriminatorio o laboral las siguientes competencias:

- * Recibir las denuncias, quejas, sugerencias o consultas relacionadas con situaciones de acoso.
- * Investigar las denuncias de acoso que se reciban.
- * Vigilar que se mantiene y cumple con la confidencialidad del caso y de las personas implicadas.
- * Redactar un informe con la propuesta de medidas a adoptar.
- * Llevar un seguimiento de las denuncias presentadas y de las acciones correctivas que se hayan llevado a cabo.
- * Apoyar a las víctimas en todos los procesos, si estas deciden. denunciar el caso, por alguna de las vías disponibles fuera de la empresa.
- * Incorporar mecanismo para que todas las personas que entren a trabajar en la empresa, conozcan y firmen el protocolo.

* Realizar divulgación a través de los diferentes canales con el objetivo que sea conocido por todos los trabajadores/as de la plantilla del Grupo AMIAB, y los agentes que tengan cualquier tipo de relación con ella.

* Publicar el protocolo en categoría específica dentro de la web corporativa, a fin de hacerlo público y extensivo a todo el mundo y fomentar una imagen de transparencia, responsabilidad ética y defensa de la igualdad en la empresa.

8. PROCEDIMIENTO PARA DENUNCIAR ESTOS COMPORTAMIENTO

La persona que considere que está siendo objeto de cualquier tipo de conducta de acoso, o cualquier persona trabajadora que pudiera tener conocimiento fehaciente de esa situación, deberá **PONERLO EN CONOCIMIENTO** de cualquiera de las **PERSONAS ENCARGADAS DE APOYO A LA PRODUCCION, UNIDAD DE APOYO y/o DELEGADOS SINDICALES**, los cuales, sin juicios de valor, trasladarán esta información al **ORGANO DE CONTROL DEL PLAN DE PREVENCIÓN DE DELITOS**, o en su defecto si se quiere mantener la confidencialidad a través del canal de denuncias de la web corporativa.

Donde dirigirnos si **SUFRIMOS** o somos **CONSCIENTES** de una posible situación de acoso sexual



9. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN ANTE PRESUNTAS SITUACIONES DE ACOSO DISCRIMINATORIO O LABORAL.

El procedimiento regulado en el presente Protocolo se articulará a través de las siguientes fases:

Fase 1: Iniciación del procedimiento.

1. El procedimiento de actuación frente a situaciones de acoso de cualquier tipo en el entorno laboral se iniciará a partir de la presentación de una solicitud por cualquiera de las vías vistas anteriormente.
2. Están legitimados para presentar la comunicación: la persona presuntamente acosada, o cualquier persona que tenga conocimiento de un caso de acoso discriminatorio o laboral. En el caso de que la denuncia sea presentada por persona distinta a la que sufra el presunto acoso, se pondrá en conocimiento de ésta y el comité de prevención del acoso, recabará su consentimiento expreso para realizar las actuaciones reguladas en el presente Protocolo.
 - La comisión realizará una investigación rápida y confidencial en la que oirá a las personas afectadas y testigos que se prepongan y requerirá cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada. Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible.
 - Durante la tramitación del expediente se dará primero audiencia a la persona afectada, a las personas que puedan actuar como testigos de las situaciones y después a la persona denunciada.
 - El procedimiento debe ser lo más ágil y eficaz posible y proteger en todo caso la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas, así como el derecho de contradicción de la persona denunciada.

- A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto a la implicada como a la afectadas quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como a la persona denunciada, cuya culpabilidad no se presumirá.
- Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de confidencialidad y de guardar sigilo al respecto de toda la información a la que tengan acceso.
- Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la persona instructora, la Dirección de la empresa adoptará las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas.
- Al margen de otras medidas cautelares, la Dirección de la empresa separará a las dos partes implicadas

Fase 2: Valoración inicial de la comunicación e investigación

1. Una vez se tenga conocimiento por cualquiera de las vías establecidas previamente, se transmitirá, al órgano de control del plan de prevención de delitos
2. El ORGANO, de acuerdo a su normativa interna, realizará las actuaciones que resulten oportunas, con el objeto de determinar, con la mayor precisión posible, los hechos acaecidos, la identificación de la persona o personas que pudieran resultar responsables y las circunstancias relevantes que concurran en unos y otros. A tal efecto, podrá solicitar la colaboración del Servicio de Prevención para que si fuese necesario las víctimas deberán ser tratadas desde la perspectiva de la salud laboral.

3. A la vista de las citadas actuaciones, el Órgano de control del plan de prevención de delitos deberá adoptar alguna de las siguientes decisiones:

1ª. Proponer el archivo de las actuaciones, motivando su decisión en alguno de los siguientes supuestos:

a) Desistimiento de la persona legitimada para presentar la comunicación.

b) Falta de consentimiento para la tramitación del procedimiento, cuando la comunicación de presunto acoso hubiese sido presentada por persona distinta a la presuntamente acosada.

c) Falta de objeto o insuficiencia de indicios.

2ª. Abrir la fase de investigación, en el caso de que se apreciaran indicios que fundamenten la presunta situación de acoso, se recogerá la información mediante entrevistas en las que se deberá tomar declaración a la persona presuntamente acosada, a las personas que efectúen declaraciones testificales, si las hubiese, y al presunto/a acosador/a. Y recogiendo la información complementaria si la hubiese. En la toma de declaración se escuchará a las partes y las/los testigos bajo el principio de neutralidad en la intervención.

Al término de dicha investigación, se redactará un informe-propuesta, que será aprobado por el órgano de control del plan de prevención de delitos con la siguiente información:

- Relación nominal de las personas que han participado, componentes del Comité, la persona presuntamente acosada, la persona presuntamente acosadora y las personas que han efectuado las declaraciones testificales.

- Antecedentes de hecho y descripción cronológica de los hechos

- Análisis de la situación de forma objetivable, instrumentos utilizados:
 - ✓ Observación directa
 - ✓ Entrevistas individuales

o Cuestionario LIPT-60 de Leymarn, cuestionario de estrategias de acoso en el trabajo. El Cuestionario LIPT-60 de Leymarn, cuestionario de estrategias de acoso en el trabajo ha sido diseñado para ser interpretado a tres niveles: el global, el dimensional y el de la estrategia concreta.

Así se obtiene una información sobre la frecuencia e intensidad de acoso percibido, sobre el tipo de acoso percibido y sobre la presencia concreta de determinados síntomas que, sin estar agrupados en dimensiones, pueden por sí mismos caracterizar de forma muy significativa el acoso padecido. Valora 6 dimensiones y 3 indicadores globales:

- Factor 1: Dimensión de Desprestigio laboral (DPL)
- Factor 2: Dimensión de Entorpecimiento del progreso (EP)
- Factor 3.- Dimensión de Incomunicación (INC)
- Factor 4.- Dimensión de Intimidación encubierta o indirecta (Ienc)
- Factor 5.- Dimensión de Intimidación manifiesta o directa (Iman)
- Factor 6.- Dimensión de Desprestigio personal (DPER)
- Y tres indicadores globales: el número total de estrategias de acoso psicológico,
- (NEAP), el índice global de acoso psicológico (IGAP)
- y el índice medio de acoso psicológico (IMAP)

o El LIPT- 60 no tiene ninguna escala de sinceridad, por ello lo acompañamos tanto de entrevistas individuales como de Inventario estructurado de simulación de síntomas (SIMS).

La adaptación española del SIMS, proporciona una herramienta breve, fiable y válida para explorar patrones de falseamiento y exageración de síntomas psicopatológicos y neurocognitivos.

Se caracteriza por su brevedad, su sencilla interpretación y su gran versatilidad, adaptándose a las diferentes necesidades que requieran los ámbitos clínicos, laborales, médico-legales y forenses.

- Análisis de las implicaciones psicológicas del acoso para la persona afectada en su vida diaria
- Cómo afectan dichas consecuencias a su actividad profesional, mediante el análisis de su desempeño en el puesto de trabajo.
- Declaración de posible existencia o no de conducta de acoso discriminatorio y laboral.
- Propuesta de medidas correctoras y sancionadoras del caso. Fase 3: Finalización del procedimiento.

1. Una vez recibido el informe-propuesta, se remitirá informe AL ORGANO DE CONTROL DEL PLAN DE PREVENICION DE DELITOS DEL GRUPO AMIAB, que podrá adoptar alguna de las decisiones siguientes en el plazo máximo de tres días laborales:

Finalizada la investigación, la comisión levantará un acta en la que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso discriminatorio o de acoso laboral.

Facilitar y acompañar a quienes hayan sido objeto del mismo en el proceso de denuncia ante las autoridades, si se estima que los mismos pueden ser constitutivos de delito.

a) Proponer o acordar la iniciación de un expediente disciplinario, cuando exista base suficiente que fundamente la presunta existencia de acoso, o en los casos que, aunque la conducta no se pueda calificar de presunto acoso, pueda ser constitutiva de otra falta disciplinaria, junto con las acciones correctoras que pongan fin a la situación producida.

b) Proponer o acordar medidas preventivas o correctoras necesarias para el caso de que no exista situación de acoso, pero sí pueda haber situaciones de conflicto, que no sean constitutivas de infracción disciplinaria.

c) Proponer o acordar el archivo del expediente por no existir situación de acoso o cuando no sea posible su verificación, dando por finalizado el proceso.

2. La decisión que se adopte se notificará a las partes implicadas, tanto a la persona presuntamente acosada como a la persona presuntamente acosadora.

Así mismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también a la comisión de seguimiento del plan de igualdad y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales. En estas comunicaciones, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

Fdo: por la empresa

Fdo: por la mesa negociadora PDI

ANEXO I: CLAÚSULA DE CONFIDENCIALIDAD Y PROTECCIÓN DE DATOS

Se ha solicitado por parte de D. Nombre y Apellidos (persona encargada de la entrevista en la fase de investigación), como representante de Órgano de Control del Plan de Prevención de Delitos de Grupo Amiab, su participación como conecedor y/o testigo de hechos que pueden ser relevantes en el Protocolo de Prevención de Acoso en el Entorno Laboral, por lo que se solicita su colaboración.

Es necesario para su resolución y la garantía de la integridad física y moral de todas las personas trabajadoras que componen la empresa, la participación sincera y objetiva de aquellas personas que puedan ofrecer información al respecto, puesto que la obtención de datos nos permite alcanzar una solución justa y acorde con los hechos sucedidos.

Para ello, solicitamos su participación, mediante la aportación de los hechos de los que sea conecedor en referencia al caso indicado.

Tal y como establece el protocolo, este es un procedimiento que requiere de total confidencialidad y sigilo entre todas las personas que participen en el mismo, por lo cual, mediante el presente documento:

- Se compromete a mantener sigilo y confidencialidad de los datos que se traten al respecto.
- Aportar información objetiva y veraz.

Autoriza que los datos aportados sean aportados a D. Nombre y apellidos, como investigador del presente protocolo, y en caso que se necesitare, a los miembros participantes del Órgano de Control del Plan de Prevención de Delitos de Grupo AMiab, habiendo asumido todos ellos, por su parte, la obligación de confidencialidad y objetividad y el uso de los mismos con un fin meramente preventivo y de garantía de seguridad y salud.

Los datos que serán aportados, con su conformidad son los siguientes:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Fecha: Persona entrevistada:	Fecha: Entrevistador /
Nombre DNI: Firma:	Nombre: DNI: Firma: