

PROTOCOLO PREVENTIVO DE
ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN
GRUPO ORTREBOL

MAYO 2023

Los valores del Grupo Ortrebol.

El Grupo Ortrebol, con CIF número A 08543688, es una organización empresarial sita en Calle Roger de Flor (pol. Industrial Can Vinyal) 6-8 de Santa Perpetua de Mogoda.(Barcelona.)

La organización cuenta en la actualidad con un equipo humano propio formado por más de 50 personas entre la totalidad de las sociedades que componen el Grupo.

En el Código de Conducta de Grupo Ortrebol.-

El presente Código recoge una serie de principios, criterios y compromisos éticos de actuación del Grupo Ortrebol, tanto desde una perspectiva de la gestión interna, como en el ámbito de sus relaciones con otras instancias y con la sociedad, y es aplicable a todos los miembros de los órganos de gobierno del Grupo .

Del mismo modo, los órganos de gobierno del Grupo Ortrebol deben velar por la igualdad de género , la equidad y para que nadie sea discriminado ni descalificado por ninguna circunstancia personal, cultural, económica o ideológica, rechazando y prohibiendo cualquier manifestación de discriminación, violencia, acoso, abuso de autoridad u otras conductas intimidatorias u ofensivas de los derechos de las personas en el seno de la organización.

En la política compliance penal queda establecida:

COMPROMISO CON LOS TRABAJADORES.

Los miembros de la organización son el mayor y más importante activo y colaboradores esenciales para cumplir con las funciones y objetivos del Grupo Ortrebol. De esta manera se promoverá el desarrollo personal y profesional de sus integrantes, potenciando un clima laboral positivo, la igualdad de oportunidades, condiciones y derechos y el rechazo expreso ante cualquier forma de acoso laboral.

También se asoma como principio de la política de compliance penal

DERECHOS HUMANOS.

El respeto presidirá las relaciones entre los empleados que deberán permanecer

vigilantes ante cualquier forma de violencia, abuso o discriminación de cualquier clase. La relación entre los destinatarios estará presidida por el respeto mutuo, la transparencia y la confianza, y tratando siempre de manera justa y respetuosa a sus compañeros, subordinados y superiores.

El principio de igualdad de trato y oportunidades para los empleados, independientemente de su raza, color, nacionalidad, origen étnico, religión, género, orientación política o sexual, estado civil, edad, discapacidad o responsabilidades familiares, constituye un principio inspirador de la política de recursos humanos y se aplicará tanto a la contratación de empleados como a la formación, oportunidades de carrera, niveles salariales y otros aspectos de la relación laboral de los empleados.

Se ofrecerá a los empleados una compensación justa y adecuada al mercado laboral, y se procurará la conciliación del trabajo con la vida personal y familiar.

10.- COMPROMISO CON LA SEGURIDAD Y SALUD DE LAS PERSONAS.

El Grupo Ortobol velará para garantizar un entorno de trabajo adecuado y saludable para sus empleados, adoptando cuantas medidas sean razonables para maximizar la prevención de riesgos laborales. Además, se facilitarán los medios necesarios para el debido cumplimiento de las medidas que se estimen oportunas para prevenir los riesgos laborales.

Todos los empleados serán responsables de mantener su puesto de trabajo siguiendo las reglas y prácticas de salud y seguridad.

11.- COMPROMISO ANTE EL ACOSO LABORAL

Se rechaza cualquier tipo de acoso en el trabajo, considerándola inaceptable e intolerable y no se permitirán comportamientos ni factores organizativos que pongan de manifiesto conductas de acoso en el ámbito laboral.

Grupo ORTOBOL actuará con el máximo respeto a todas las personas sin distinción alguna, siendo ello una marca de nuestra filosofía corporativa. En el conocimiento de que mujeres y hombres tiene derecho a la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres hemos arbitrado las medidas oportunas para hacer de nuestra filosofía una realidad para nuestro equipo de personas.

La prevención y gestión del acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral requiere de la implementación de un procedimiento específico integral y garantista el cual es objeto del presente documento.

Como organización que trabaja con y para las personas manifestamos nuestro fiel

compromiso con el respeto efectivo de mujeres y hombres y con la implementación de las acciones oportunas para prevenir y gestionar posibles situaciones de acoso sexual y laboral que pudieran producirse y afectar a la organización.

PRINCIPIOS ESENCIALES EN LA PREVENCIÓN Y GESTIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

1. PRINCIPIO DE TOLERANCIA CERO ANTE EL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

El GRUPO ORTREBOL, está firmemente comprometida en la prevención y rechazo de las conductas de acoso en todas sus formas y modalidades, para ello centra sus esfuerzos en realizar la gestión, seguimiento y revisión de aquellas situaciones que afecten a sus trabajadores y de las que tenga el debido conocimiento.

2. PRINCIPIO DE TRATO IGUALITARIO

El Grupo Ortrebol desplegará los recursos preventivos y de gestión necesarios en todo caso con independencia de las circunstancias personales o profesionales de la persona afectada ofreciendo siempre un trato ético y respetuoso con la dignidad y la integridad de la que son merecedoras todas las personas.

3. PRINCIPIO DE INDEMNIDAD DE LA PERSONAS

No se ejercerá desde nuestra entidad ningún tipo de represalia derivada del acto de comunicar una posible situación de acoso sexual o por razón de sexo, bien en condición de denunciante o de persona testigo, sin perjuicio de las consecuencias que se pudieran derivar de la formulación de hechos o denuncias manifiestamente falsos.

La activación del protocolo de acoso sexual en la organización no supone merma alguna en el derecho de la víctima al ejercicio de las acciones que en Derecho pudieran corresponderle.

4. CONFIDENCIALIDAD

Queda garantizado el principio de confidencial en la tramitación de los procedimientos de investigación de denuncias por acoso sexual y por razón de sexo, quedando limitado el conocimiento de los hechos a la persona encargada de gestionar el protocolo en su condición de instructor/a, en su caso a la persona responsable de recursos humanos, a la dirección y personas implicadas, en todo lo necesario para el cumplimiento de las obligaciones que le son propias. El Grupo Ortrebol podrá externalizar los servicios preventivos que sean necesarios quedando los mismos amparados por el secreto profesional del profesional o profesionales contratados. A fin de garantizar tal confidencialidad, a cada expediente se le asignará un código numérico que le identificará a lo largo de todo el procedimiento y éste se utilizará en toda la documentación que genere el expediente, como propio del sistema de gestión de

denuncias.

5. PRINCIPIO DE CELERIDAD

La organización se compromete a actuar con diligencia, celeridad y sin dilaciones indebidas desde el momento en el cual se activa el protocolo de acoso, siendo que las investigaciones tendrán una duración máxima de tres meses desde la recepción de la denuncia.

6. PRINCIPIO DE CONTRADICCIÓN

El procedimiento de investigación y gestión de denuncias internas preservará el derecho a la contradicción de todas las partes involucradas en el caso concreto de tal modo que, en base a la buena fe, todas las personas tengan los medios y cauces oportunos para esclarecer los hechos. Las personas involucradas en el procedimiento y sistema de gestión de denuncias internas podrán estar acompañadas por persona de su elección, véase asesores, familiares o representantes legales, siempre que no interfiera en las actuaciones del instructor y en los términos establecidos en este protocolo.

7. PROTECCIÓN DE LA SALUD DE LAS VÍCTIMAS

La organización adoptará las medidas oportunas para garantizar el derecho a la protección de salud de las personas trabajadoras que resulten en su caso afectadas.

Ámbito de aplicación del presente protocolo.

El presente protocolo resulta de aplicación a la totalidad de las personas dadas de alta en la organización con independencia de la modalidad de su relación contractual, así como de los miembros del órgano de gobierno del GRUPO ORTREBOL.

También resultará de aplicación, en lo relativo al proceso de investigación, a aquellas personas que, en su caso, pudieran trabajar para empresas contratadas por el Consell. El presente protocolo será igualmente de aplicación cuando las partes involucradas tengan la consideración de becarios, trabajadores en prácticas, usuarios, clientes, proveedores y todas aquellas personas que puedan interactuar en la actividad de la organización.

Cuando la organización tenga en su centro de trabajo a personas cedidas por empresas de trabajo temporal desarrollará con esta organización las medidas de coordinación oportunas para el cumplimiento de la normativa y los derechos de las personas trabajadoras. En estos casos, los trabajadores cedidos podrán utilizar el canal denuncia del Consell, la cual, como entidad cesionaria, será competente para investigar los hechos y adoptar las medidas preventivas necesarias. A cada organización le corresponderá la adopción de las medidas de carácter disciplinario oportunas frente a las personas contratadas por ellas.

A la plantilla del GRUPO ORTREBOL le resulta de aplicación el Convenio Colectivo de textil.

OBJETIVOS GENERALES.

El presente protocolo de gestión y prevención del acoso sexual y de acoso por razón de sexo en la organización viene dar cumplimiento a la normativa en vigor en materia de igualdad y de prevención de las violencias sexuales.

Establece el artículo 48.01 del LO3/2007 de Igualdad efectiva, en conexión con el art. 12 de la LO 10/2022 que es obligación de la organización la promoción de las condiciones laborales que eviten conductas y delitos contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo.

El aseguramiento de la prevención y de la correcta gestión de los supuestos de acoso sexual y por razón de sexo incluye a título ilustrativo:

1. La información, sensibilización y concienciación en la prevención del acoso sexual y por razón de sexo de la plantilla, así como el acoso en su modalidad telemática.

2. La revisión del cumplimiento de la normativa relacionada por parte de las empresas cesionarias.
3. La implementación de las medidas de comunicación necesarias para la concienciación de proveedores y clientes en el respeto de los derechos y de la dignidad de todas las personas y la política de la organización de tolerancia cero ante estos casos.
4. La definición de un procedimiento pautado para sistema de gestión y tratamiento de denuncias internas.
5. El aseguramiento de la salud de la persona trabajadora y los miembros de la organización.
6. La adopción de medidas de tratamiento y gestión adecuadas a cada caso concreto.

CONCEPTUALIZACIÓN.

A los efectos del presente Protocolo se entenderá por:

- **ACOSO SEXUAL:**

Se define como tal cualquier comportamiento, aislado o reiterado, contrario a la dignidad y libertad sexual, cuyo carácter ofensivo e indeseado por parte de la víctima es o debería ser conocido por la persona que lo realiza, pudiendo interferir negativamente en su contexto laboral o cuando su aceptación sea utilizada como condición para evitar consecuencias adversas tanto en el desarrollo del trabajo como en las expectativas de promoción de la víctima.

El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas y recíprocas, en la medida en que las conductas de acoso sexual no son deseadas por la persona que es objeto de ellas. El acoso sexual como infracción laboral muy grave, puede a su vez ser de carácter leve, grave o muy grave:

De entre las conductas constitutivas de acoso sexual destacan, a título de ejemplo, las siguientes:

- Miradas lascivas intencionadas
- Gesticulaciones lascivas
- Piropos con contenido ofensivo o insultante
- Contacto físico no deseado
- Generación de presión para conseguir actividades sexuales
- Formulación de peticiones sexuales descaradas

PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

- Agresión física de índole sexual
- Condicionar el acceso a derechos o a expectativas de derechos a la obtención de un favor sexual

Las causas o motivaciones de estas conductas pueden ser:

- Estereotipos de poder entre hombres y mujeres en el mundo laboral
- La obtención simple de un beneficio sexual
- El acoso psicológico
- El sexo de la persona acosada
- La creación de un ambiente laboral intimidatorio, humillante y hostil

El acoso sexual cuenta con una serie de indicadores de su presencia formados por las principales conductas de hostigamiento:

- Comentarios sobre la ropa.
- Comentarios sobre el físico.
- Miradas o gesticulaciones lascivas.
- Gesticulaciones lascivas.
- Citas fuera del trabajo para hablar de asuntos relacionados con el trabajo.
- Ofrecimientos de amistad y intimidad en momentos personales delicados.
- Peticiones claras de favores sexuales bajo amenaza o coacción.

Cabe distinguir entre acoso de intercambio y acoso ambiental. Según la definición ofrecida el acoso sexual de intercambio obedece a la aceptación por la persona acosada de una petición sexual que se convierte implícita o explícitamente en una condición de trabajo para acceder al mismo, mantenerse en él o acceder a derechos laborales. De este modo, el sujeto activo condiciona la voluntad de la persona afectada, que se ve obligada a acceder a los requerimientos sexuales.

Por su parte, el acoso sexual ambiental, se define por tener consecuencias menos directas que las del acoso sexual de intercambio, si bien supone soportar comportamientos sexuales no deseados y suficientemente graves como para producir un contexto laboral negativo que interfiere en el rendimiento laboral haciendo la misma insostenible.

Quedan expresamente prohibidas y pueden ser conductas constitutivas de acoso sexual y/o discriminación por razón de género, entre otras:

- 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, a consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual.

- 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 fotografías de contenido sexual o pornográfico o materiales escritos de tipo sexual o miradas con gestos impúdicos. Cartas o mensajes de correo electrónico, SMS, WhatsApp o por medio de redes sociales 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 a causa de trabajo, que implique contacto físico, invitaciones persistentes, peticiones de favores sexuales, etc.
- Acoso "quid pro quo": consistente en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia.
- Aquellas que supongan un trato voluntariamente desfavorable hacia la persona, relacionado con el embarazo o la maternidad o paternidad.
- 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).
- Comportamientos, conductas o prácticas que se tomen en función del sexo y/o el género de una persona o cualquier otra circunstancia enumerada en el apartado anterior, de manera 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 ridicolizen el sexo, género, 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.
- Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

En especial atención y prevención requieren las conductas de ciber acoso o acoso sexual a través de medios tecnológicos. Esta organización está fuertemente comprometida con la prevención de dichas conductas y parte de dicha prevención procede del conocimiento y la información.

A tales efectos se relacionan a continuación a título de ejemplo una serie de conductas constitutivas de ciberacoso y prohibidas en nuestra organización:

Sexting. Consiste en el envío de imágenes o videos de carácter íntimo que las personas toman normalmente de sí mismas con el teléfono móvil. Pueden ir o no acompañadas de comentarios de carácter erótico. Esta tipología de conducta se encuadra en la denominada pornografía no autorizada.

Sextorsión. Consiste en la conducta por la cual la persona poseedora de imágenes, videos o audios de carácter íntimo de una persona utiliza dicho material para chantajear a la víctima y conseguir que realice una conducta no consentida.

Grooming. Se define como aquella conducta por la cual un mayor de edad contacta vía telemática con un menor de edad ocultando su identidad, generando un lazo emocional de amistad para posteriormente llevara a cabo conductas de abuso o acoso sexual. Incluimos esta mención para el caso en cual alguna persona de la plantilla pudiera ser menor de edad.

- **ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, GÉNERO O IDENTIDAD SEXUAL:**

Se conceptualiza como toda conducta gestual, verbal, comportamiento o actitud que atente, por su repetición y/o sistematización, contra la dignidad y la integridad física o psíquica de una persona, que se produzca en el marco de organización y dirección de una organización, degradando las condiciones de trabajo de la víctima y poniendo en peligro sus derechos laborales, su empleo y su salud y dignidad por razón del sexo o género al cual pertenece.

El acoso por razón de sexo o de identidad de género, tiene un fundamento

discriminatorio contrario al derecho a la igualdad de todas las personas trabajadoras. Ello determina que una persona, por razón de su sexo o de su identidad de género vea condicionados de forma injustificada y en base a su condición sexual sus derechos laborales, o el acceso a expectativas de derechos laborales que sí le son reconocidos en el marco de la relación laboral al resto de las personas.

El sujeto causante de la conducta de acoso puede ser un compañero, un superior, un subordinado u otras personas que las se interactúe con motivo de la relación laboral.

El acoso por razón de sexo o de género puede concurrir con acoso psicológico. A su vez, puede dar lugar a una discriminación directa o indirecta. Dará lugar a una discriminación directa cuando una persona sea tratada de forma menos favorable que el resto que se encuentra en una situación análoga o comparable y ello por razón del sexo o de su identidad sexual.

Por otra parte, dará lugar a una discriminación indirecta cuando, en este caso, una práctica de la organización pudiera, aunque esa no fuese su finalidad, dar lugar a una desventaja para la persona trabajadora, y ello por razón de su género o de su sexo.

Las siguientes son conductas ejemplificadoras de supuestos de acoso por razón de sexo:

- Ridiculizar, desdeñar las habilidades y capacidades intelectuales de las mujeres por el hecho de serlo
- Descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo
- Comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico o la opción sexual.
- Uso de humor sexista de contenido degradante
- Uso reiterado de formas ofensivas de dirigirse a las personas
- Limitar, dificultar o impedir el acceso a derechos o a expectativas de derechos laborales por razón del sexo, género o identidad sexual de la persona
- Poner obstáculos que impidan la promoción profesional y ello de forma injustificada e injusta

Es necesario matizar que el acoso sexual, acoso por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género no necesitan ocurrir de una manera reiterada para ser considerados acoso bastando la mera concurrencia de actos puntuales o aislados.

Las conductas aquí referenciadas son ejemplos y no se pueden considerar una lista

exhaustiva de conductas de acoso.

6.- MARCO LEGAL.

Legalmente, cabe contemplar el problema desde el orden constitucional y por supuesto laboral.

Como se indica anteriormente, con carácter general, el presente protocolo se rige de por el Convenio colectivo de oficinas y despachos de Barcelona.

En atención a los derechos lesionados en caso de acoso sexual y por razón de sexo, caben destacar los siguientes derechos fundamentales:

El derecho a la intimidad (art. 18.1 de la Constitución Española, CE).
El derecho a la integridad física y moral (art.15 CE) respecto al art.40.2 CE ya que tales actuaciones afectan a la salud de los afectados.
El derecho a la igualdad (art.14 CE) en cuanto que la mayor parte de estas acciones se producen contra mujeres. Toda discriminación lleva aparejada una vulneración de derechos fundamentales y la persona perjudicada tendrá derecho a ser indemnizada por los daños y perjuicios irrogados.

Por su parte, la legislación laboral aborda de forma específica la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Con carácter general, el TRET (Texto refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por RD 2/2015, de 23 de octubre, en adelante, ET) recoge entre los derechos laborales básicos de la persona trabajadora el respeto a su intimidad y la consideración debida a su dignidad, incluyendo la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual. (art. 4).

A su vez el artículo 17 ET establece el principio general de no discriminación en las relaciones laborales y el derecho a la salvaguarda eficaz de la seguridad y salud en el trabajo en su artículo 19 ET en conexión con el artículo 20 ET.

Debemos poner estos derechos/obligaciones en conexión con las previsiones de la Ley 10/2022, de 6 de septiembre, de Garantía Integral de la Libertad Sexual (en adelante, LO 10/2022) en cuyo artículo 12 establece la obligación de la organización de proteger a las personas trabajadoras del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, debiendo trabajar en la prevención de tales conductas, incluidas las que se desarrollen a través de medios tecnológicos.

Estas disposiciones habrán de ser interpretadas juntamente con la normativa de aplicación recogida en la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobada

en virtud de Real Decreto Legislativo 5/2000 en conexión con la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales (arts.4, 14, 15, entre otros) y con la Instrucción 104/2021 para la valoración de los riesgos psicosociales. En este sentido la prevención del acoso moral o psicológico como obligación de la organización trae causa del derecho de la persona trabajadora a una protección eficaz de su salud, lo cual requiere la oportuna valoración, planificación y prevención de los riesgos laborales asociados al puesto de trabajo y que, a raíz de la LO 10/2022 debe necesariamente incluir el acoso sexual y por razón de sexo en la valoración del riesgo de los riesgos del puesto de trabajo.

7.- ACTIVACIÓN DEL CANAL DE DENUNCIAS.

La fase de activación comprende desde que se recibe por la organización, a través del canal denuncia la solicitud de activación del protocolo, a través del formulario proporcionado como ANEXO I. El canal denuncia es un medio ágil y directo puesto a disposición de todas las personas trabajadoras para enviar una solicitud de activación del protocolo de acoso. En esta organización el **canal denuncia** es la dirección de correo electrónico:

denuncia_grupoortebol4@lexmercatoria.es

La mencionada dirección es gestionada exclusivamente por la persona instructora y está vinculada por un compromiso de confidencialidad.

8.- SISTEMA DE GESTIÓN DE DENUNCIAS.

8.1.- La Comisión de Ética del GRUPO ORTEBOL actúa como órgano colegiado y es la destinataria final de las comunicaciones que se puedan recibir a través del Canal de denuncias por situaciones de discriminación por razón de sexo y/o género. A tal efecto, llevará un registro de sus reuniones, decisiones y actuaciones.

8.2.- El SPGD es una base de datos que dispone de las medidas de seguridad apropiadas de conformidad con la normativa aplicable en materia de protección de datos, en la que quedan registradas todas las denuncias recibidas, así como cualquier decisión y/o acción que se adopte en relación con aquéllas.

8.3.- El SPGD es la herramienta que utiliza la Persona Oficial de Cumplimiento y la Comisión de Ética para registrar, ordenar y documentar las comunicaciones, haciendo seguimiento del desarrollo de las comunicaciones que se reciban.

8.4.- Se garantiza que los datos relativos a la/las denuncia/es interpuesta/es se

conservarán únicamente durante el tiempo imprescindible para poder decidir respecto de la procedencia de iniciar o no una investigación interna sobre los hechos denunciados.

9.- GARANTÍAS Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN.

9.1.- Medidas:

a.- Se informará de manera clara y periódica a todas las personas de la organización de la obligación de poner en conocimiento de la Comisión de Ética o la Persona Oficial de Cumplimiento de cualquier hecho o conducta que pueda ser contraria a la Ley y el Código Ético y normas internas, del que tengan constancia y en el que pudiera haber incurrido cualquier persona consejera, directiva, empleada o colaboradora del GRUPO ORTREBOL.

b.- Se pondrá en conocimiento de los miembros de la organización que, en caso de abusar, usar indiscretamente y/o de mala fe los canales de comunicación, quedan expuestas a posibles sanciones tanto disciplinarias como jurídicas. En este sentido, las denuncias falsas darán lugar a las responsabilidades que se crean oportunas dentro de la organización.

c.- Se informará a todos los miembros de la organización y/o terceras personas que tengan relación con todos ellos, de la obligación de colaborar con la posible investigación que deba realizar -se para esclarecer los hechos vinculados con presuntas infracciones en materia de discriminación por razón de sexo y/o género.

9.2.-Son garantías:

a.-) Se garantiza que las personas que recurran a los canales de comunicación existentes y al Canal de denuncias por situaciones de discriminación por razón de sexo y /o género, para comunicar, quejarse, denunciar, observar o alarmar sobre un riesgo de incumplimiento no sufrirán represalias por el hecho de haber denunciado, siempre que actúen de buena fe y/o tengan motivos razonables para creer que la información sobre infracciones denunciadas es veraz en el momento de la denuncia.

b.-) Se garantiza que se adoptarán las medidas necesarias para salvaguardar los derechos de las personas que deban colaborar en un proceso de investigación interna.

c.-) Se garantiza que se adoptarán las medidas necesarias para salvaguardar los derechos de las personas que asisten a la persona denunciante en el proceso de denuncia en un contexto laboral.

d.-) Se garantiza a las personas usuarias de los canales de comunicación que sus datos se tratarán de conformidad con la legislación vigente manteniendo su confidencialidad, de manera que tengan la seguridad de que su identidad sólo será conocida por las personas encargadas de investigar los hechos y de tomar las decisiones que corresponda.

e.-) En este sentido, siempre se mantendrá bajo reserva la identidad de la persona denunciante, siempre que ésta no sea requerida por parte de las autoridades judiciales o en el marco de un proceso judicial, en particular para salvaguardar el derecho de defensa de la persona afectada. En este caso, se informará a la persona denunciante, antes de revelar su identidad, remitiéndole una explicación escrita de los motivos de la revelación de los datos, salvo que esta información pudiera comprometer la investigación o procedimiento judicial.

f.-) Los datos de las denuncias tendrán la vigencia de su utilidad y transcurrido un tiempo se eliminarán.

9.3- Principios de la investigación:

Confidencialidad de la investigación.- Se debe mantener la confidencialidad de las personas que intervienen durante el curso de toda la investigación.

Principio de celeridad. - El procedimiento de recopilación de evidencias, inicial o en fase de investigación, deberá realizarse con la máxima rapidez posible.

Principio de proporcionalidad.- En caso de duda sobre la necesidad o proporcionalidad de la medida de investigación, o de si ésta es suficientemente respetuosa con los derechos de las personas investigadas, se deberá evacuar consulta al Comité de Ética.

Principio de presunción de inocencia.- Desde el inicio se actuará bajo este principio constitucional en salvaguarda de la integridad de la parte denunciada.

10.- RECEPCIÓN DE LAS DENUNCIAS

1.- Las personas usuarias del Canal de denuncias deben actuar de acuerdo al principio de buena fe y lealtad.

2.- La Comisión de Ética es el órgano destinatario final de las denuncias. En caso de recepción de una denuncia, la Persona Oficial de Cumplimiento convocará al resto de personas que integran el Comité ético, que se reunirán con la mayor rapidez posible.

3.- Del mismo modo, la Persona Oficial de Cumplimiento, que hará de secretaria de la Comisión de Ética convocará al resto de miembros cuando las denuncias, observaciones o alertas de riesgos por discriminación por razón de sexo y/o género le hubieran llegado mediante cualquier otra vía de información.

4.- Cualquier otra persona miembro de la Comisión de Ética que por cualquier otra vía distinta al Canal de denuncias por discriminación de sexo y/o Género reciba una denuncia, lo comunicará a la Persona Oficial de Cumplimiento que, actuando como secretaria de la Comisión de Ética, procederá a convocar al resto de personas

miembros.

5.- Garantizando la confidencialidad de los datos de la persona denunciante, se aceptarán tanto las denuncias que identifiquen a la persona denunciante como aquellas que sean anónimas. Todas serán objeto de análisis.

En todo caso, las personas que denuncien información de manera anónima, disfrutarán de la misma protección en virtud de este Protocolo, si con posterioridad son identificadas.

11.- PROCEDIMIENTO GENERAL DE LA GESTIÓN DE DENUNCIAS.

11.1.- Toda queja/denuncia supone una valoración del riesgo y se determinará si se trata de:

- Infracciones relacionadas con el Código Ético del GRUPO ORTREBOL.
- Irregularidades o conductas que supongan una discriminación por razón de sexo y/o género de naturaleza penal, de las que pudiera ser imputado penalmente cualquier colegio profesional, cualquier colegiado/a o cualquier miembro del GRUPO ORTREBOL.
- No conformidades en relación con el compliance penal.
- Hechos que pueden suponer una infracción de carácter laboral

11.2.- La recepción de cualquier queja, denuncia, consulta o alerta de posible riesgo de discriminación por razón de sexo y/o género comporta necesariamente su anotación en el SGD.

11.3.- No se dejará ninguna queja, denuncia, consulta o alerta de posible riesgo sin atender.

12.- GESTIÓN DE LAS DENUNCIAS: ENVÍO DE COMUNICACIÓN DE RECEPCIÓN DE LA DENUNCIA.

12.1.- Una vez recibida la queja, duda, denuncia, consulta o alerta de posible riesgo, la Persona Oficial de Cumplimiento valorará y determinará su importancia. En un máximo de tres días hábiles a partir de la recepción de la comunicación, se dará acuse de recibo de la denuncia a la persona denunciante.

12.2.- Una vez recibida la denuncia, observación o alerta de posibles riesgos, y de forma inmediata se garantizarán los datos personales de la persona denunciante.

12.3.- Recibida la denuncia, consulta o alerta de riesgo, la Persona Oficial de Cumplimiento previa consulta al Comité de Ética, comunicará al remitente una valoración previa del hecho puesto en conocimiento:

a.- No procedencia tanto por el ámbito objetivo como subjetivo.

i.- Adoptada esta valoración previa se enviará a la persona denunciante una comunicación mediante la cual se le indique la citada valoración.

ii.- En todo caso, en el supuesto de que no proceda en cualquiera de estos ámbitos -objetivo o subjetivo-, se pondrá en conocimiento de la persona denunciante esta información. La no procedencia de la denuncia dará lugar al archivo del expediente.

b- Procedencia conforme al ámbito objetivo y subjetivo de los hechos.

i.- Cuando se considere que la denuncia, observación o alerta de posibles riesgos por discriminación por razón de sexo y/o género sea pertinente y la información o documentación facilitada sea suficiente para la incoación del expediente y el inicio de la correspondiente instrucción, se procederá a remitir una comunicación notificando la instrucción del expediente.

ii.- En el caso de que se necesite y precise más documentación o datos se pedirá que se complete por parte de la persona denunciante.

iii.- En la instrucción inicial de la denuncia será obligatorio informar a las personas denunciadas que la Persona Oficial de Cumplimiento ha recibido una denuncia, observación o alerta de posibles riesgos por discriminación por razón de sexo y/o género sobre ellas.

Se preservará la identidad de la persona que ha formulado la denuncia.

iv.- En el caso de que haya terceras personas -testigos- serán informadas de la existencia de la denuncia, y de su condición, sin revelar el nombre de la persona denunciante .

13.- MOTIVACIÓN DE LAS RESOLUCIONES DE PROCEDENCIA O NO PROCEDENCIA DE LAS DENUNCIAS Y ALERTAS A LOS EFECTOS DE RIESGOS POR DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO Y/O GÉNERO.

De toda queja, duda, denuncia, sea o no sea procedente, se abrirá un expediente y quedará debidamente registrado.

Todo expediente estará debidamente motivado desde el inicio, ya sea para contemplar la procedencia o no de la denuncia y/o alerta. La motivación deberá ponerse en conocimiento de las personas afectadas con la finalidad de preservar su derecho de

defensa.

14.- CONFORMACIÓN DEL EXPEDIENTE DE INVESTIGACIÓN Y CONTENIDO DE LA ACTUACIÓN INICIAL.

- ▣ Información descriptiva de la denuncia, consulta o alerta de posibles riesgos por discriminación por razón de sexo y/o género con expresión de su Número de Identificación Único de queja, duda, denuncia y su fecha de recepción.
- ▣ Datos aportados en la queja, duda, denuncia, fijando la parte objetiva y subjetiva.
- ▣ Valoración a efectos de riesgo penal por el contenido de la queja, duda, denuncia observación o alerta de posibles riesgos.
- ▣ Análisis preliminar de los datos objetivos estableciendo diferentes escenarios para la prevención de la materialización del riesgo con graduación de más riesgo a menos.
- ▣ Determinación de las medidas aplicadas por la organización de forma previa a la queja, denuncia y/o alerta.
- ▣ En caso de urgencia, la Persona Oficial de Cumplimiento convocará al Comité de Ética para tomar, en su caso, medidas cautelares urgentes.

- ▣ Mediante informe motivado, razonado y explicativo, propuesta de mejora del sistema de gestión de riesgos por discriminación por razón de sexo y/o género y, en su caso, de actuación.
- ▣ Procedencia de la mediación por la mitigación del riesgo.

15.- RATIFICACIÓN DEL INFORME.

Una vez realizado el Informe sobre la denuncia por discriminación por razón de sexo y /o género, la Persona Oficial de Cumplimiento convocará a la Comisión de Ética, que deberá tomar una decisión motivada, teniendo en cuenta los hechos comunicados y la prueba aportada. La decisión que se adopte podrá ser en algunos de los siguientes sentidos:

1.- No procedencia.-

i.- Inexistencia de ámbito objetivo o subjetivo.- En el caso de que la Comisión de Ética considere que la denuncia, observación o alerta de posibles riesgos por discriminación por razón de sexo y/o género no es procedente objetiva y/o

subjetivamente se procederá a cerrar el procedimiento de manera motivada.

ii.- Irrelevante.- Si considera que es materialmente irrelevante se procederá a cerrar el procedimiento de manera motivada.

iii.- Inexistencia de prueba.- Si considera que no aporta pruebas suficientes, se procederá a requerir la prueba necesaria y en caso de que ésta no sea aportada, en el plazo de siete días, se procederá al cierre del procedimiento, con comunicación al denunciante, que siempre tendrá la posibilidad de aportarla más adelante para reabrir el expediente. Sirviendo el primero como antecedente y quedando obligatoriamente reflejado en el inicio del segundo expediente.

2.- Procedencia.-

i.- Si la denuncia es procedente conforme a su relevancia penal y/o laboral, la Persona Oficial de Cumplimiento trasladará el Informe motivado sobre la denuncia al Comité de Ética. El Comité, atendiendo a la relevancia de los hechos, dará cuenta al Consell de Administración del GRUPO ORTREBOL con independencia de que continúe el proceso de instrucción por parte de la Comisión de Ética.

ii.- Si la denuncia, duda, alerta, tiene consideración penal y/o laboral se abrirá un proceso de investigación interna.

iii.- Si la queja, denuncia, duda, alerta, no tenga consideración penal, pero si laboral se abrirá un proceso de investigación interna mediante la mediación, en el caso de que sea entre miembros de la propia organización.

iv.- En el caso de que la queja no tenga consideración penal, se abrirá un proceso de investigación interna, cuando la queja, duda, alerta, sea por una actuación por discriminación por razón de sexo y/o género que sea hacia otra organización.

v.- Todas las comunicaciones relativas a la instrucción de un expediente quedarán registradas, contemplando a todos los efectos la trazabilidad de los hechos. El expediente incluirá la denuncia y/o alerta de posibles riesgos, las comunicaciones a la persona denunciante y denunciada, las actas de instrucción e incluso el Informe sobre la denuncia.

16.- PROCEDIMIENTOS DE INVESTIGACIONES INTERNAS:

16.1.- Cuando la Comisión de Ética considere que la denuncia recibida es pertinente y verosímil, se ordenará la apertura de una investigación interna. Su instrucción será impulsada por la Persona Oficial de Cumplimiento como miembro de la Comisión de Ética. En el inicio de la investigación interna la Persona Oficial de Cumplimiento indicará, sin perjuicio de su desarrollo, si ésta pudiera llegar a ser una no conformidad de naturaleza penal o no penal y/o laboral.

16.2.- La investigación se extenderá hasta el momento en que se haya identificado el origen del riesgo y cómo anularlo.

16.3.- En el caso de que sea un riesgo de naturaleza laboral o no penal entre miembros de la organización, se pondrá en marcha una mediación entre las partes afectadas, en su caso.

16.3.1.- Por la Persona Oficial de Cumplimiento, se procederá a formular aviso de recibo de la queja a la persona quejante, solicitando del mismo permiso para dar traslado de la queja a la otra parte contra la que se dirige la queja y autorización para iniciar un procedimiento de mediación:

16.3.2.- Si la persona informante, denunciante no lo autoriza, se cerrará la queja, dejando constancia de la misma a efectos estadísticos.

16.3.3.- En caso de que se autorice iniciar la mediación, se dará traslado a la otra parte contra quien se dirige la queja para que, en el plazo máximo de 10 días naturales, manifieste su aceptación de la mediación.

En caso de que la persona denunciada, es decir, a la persona contra la que se dirige la queja, no indique nada al respecto o que rechace la posibilidad de mediación, se dará por finalizado el trámite, dejando constancia a efectos estadísticos, y se informará a la persona quejante de la finalización de la tramitación, informando a la misma de la posibilidad de instar las acciones que estime oportunas.

En caso de que ambas partes acepten la mediación serán citadas el día y hora que al efecto se determine, para llevar a cabo la misma, que será designada por el Comité de Ética del GRUPO ORTREBOL en tanto que responsable de este trámite de la mediación.

En el proceso de mediación, se dará cuenta a la Persona Oficial de Cumplimiento en cualquier momento que ésta lo solicite y a los efectos de dar cuenta al Comité de Ética.

La mediación podrá finalizar con acuerdo o sin acuerdo.

En el caso de que se llegue a un acuerdo en la mediación se dejará constancia de los pactos a los que se haya llegado en acta que firmarán ambas partes y el/la responsable de la mediación. El mediador/a dará cuenta a la Persona Oficial de Cumplimiento y ésta al Comité de ética.

En el caso de que no se llegue a un acuerdo en la mediación.- si el procedimiento finaliza sin acuerdo, se extenderá un acta indicando que se ha intentado la mediación sin efecto, sin ninguna otra consideración, firmando a continuación las partes y el/la responsable de la mediación.

16.4.- En el caso de que la queja no tenga consideración penal se abrirá un proceso de investigación interna por parte de la Persona Oficial de Cumplimiento, cuando la queja,

duda, alerta, sea por una actuación por discriminación por razón de sexo y/o género que sea hacia un órgano judicial, fiscalía o policial y otras empresas o personas proveedoras.

16.5.- A petición de la Persona Oficial Cumplimiento, que confeccionará el correspondiente presupuesto y dispondrá de expertos de la investigación, la Comisión de Ética asignará los recursos humanos y económicos necesarios para llevar a cabo una investigación proporcional a la gravedad del riesgo identificado.

16.6.- La Persona Oficial de Cumplimiento, junto con el informe de procedencia de la denuncia, fijará los ítems de la instrucción. Este Plan tendrá un orden cronológico en la determinación de los hechos de la denuncia y el contenido de las mismas, y se pondrá en conocimiento de la Comisión de Ética.

17.- EL CONTENIDO DEL PLAN DE ACTUACIÓN EN LA INVESTIGACIÓN LLEVARÁ:

1.- Información documental relativa a los hechos queja/personas denunciadas. Teniendo acceso la Persona Oficial de Cumplimiento a aquella que solicite.

2.- Las medidas de investigación y conformación de prueba podrán consistir en:

- a) entrevistas con personas administradoras, directivas, empleadas y con todos los sujetos obligados del GRUPO ORTREBOL o con personas externas;
- b) entrevistas con las personas denunciadas o presuntamente responsables de irregularidades o comportamientos ilícitos;
- c) acceso a todo tipo de registros, archivos o cualquier tipo de documentación del GRUPO ORTREBOL;
- d) solicitud de documentación a terceras personas;
- e) acceso a correos electrónicos de personas empleadas, directivas y otros Sujetos Obligados del GRUPO ORTREBOL, con los límites que marca el derecho a la intimidad y conforme a lo dispuesto en el Protocolo de Seguridad de la Información;
- f) otras que puedan ser razonablemente necesarias, siempre con respeto a los derechos de las personas investigadas (de manera muy especial, a su honor e intimidad).

3.- Medios periciales.- En el caso de que la investigación precise de personas expertas

se podrán practicar informes periciales al respecto (psicológicos, ciberseguridad, contables, fiscales, mediadores...).

En cuanto a las investigaciones de carácter informático, si fuera necesario para los fines de la investigación, la persona que investiga podrá recabar la ayuda de personas expertas informáticas para la revisión de equipos informáticos y los correos electrónicos corporativos de las personas investigadas, de cuya transparencia a estos efectos se advierte en el Protocolo de Seguridad de la Información.

Se dejará constancia escrita de que el acceso no se lleva a cabo para indagar en ningún secreto, sino para los fines de gestión interna, vigilancia y debido control en la investigación por discriminación por razón de sexo y/o género.

4.- Entrevistas con la persona denunciante, por la determinación de los hechos de la denuncia o la posibilidad de aportar más prueba.

5.- Entrevista con la persona denunciada que se llevará a cabo de manera simultánea o bien sin comunicación entre las partes, al objeto de preservar el derecho de defensa y de igualdad entre ellas.

6.- De estas declaraciones, se extenderá la oportuna acta que conformará parte del expediente y que será firmada por las personas intervinientes. En su caso, para que sea más fiel al relato de la entrevista, se pedirá autorización para grabar por medios telemáticos.

18.- FINALIZACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN INTERNA.

Finalizada la investigación interna, la Persona Oficial de Cumplimiento emitirá un informe motivado, razonado y conforme a la prueba obtenida un escrito de conclusiones. Este informe se remitirá a la Comisión de Ética, que deberá ratificarlo como órgano colegiado, anexando el Informe sobre la denuncia.

19.- PROTECCIÓN DE DATOS DE LAS DENUNCIAS.

En todas las comunicaciones relativas a la investigación se cuidará con el tratamiento de los datos personales de todas las personas intervinientes, denunciante, denunciada. Los documentos del expediente se registrarán en el Sistema de Gestión de Denuncias.

20. RESOLUCIÓN

Una vez que se haya recibido el informe de la investigación y el informe de la denuncia, correspondiente a la Comisión de Ética, previo reportar al Consejo de Administración para adoptar las decisiones pertinentes respecto del caso denunciado, se tomará la correspondiente resolución.

Comentado [IS1]: 2 informes? el de la investigación y el de la denuncia o es el mismo

Comentado [RGR2R1]: Son dos filtros y por tanto dos informes: (art.9 y art.13)

21.- FORMAS DE FINALIZACIÓN DEL EXPEDIENTE.

Finalizada la búsqueda de un eventual incumplimiento, la Comisión de Ética adoptará una resolución que podrá consistir en:

- a) Archivo del expediente por considerar que no ha habido no conformidad.
- b) Si hay conformidad y por tanto, existencia de riesgo penal y/o laboral o incumplimiento del modelo compliance, se propondrá la correspondiente sanción en el caso de que se haya identificado al infractor.

22.- FORMAS DE FINALIZACIÓN EN ATENCIÓN AL RIESGO.

Una vez finalizada la búsqueda de una situación de riesgo de discriminación por razón de sexo y /o género, la Comisión de Ética adoptará una resolución que podrá consistir en:

- a) Archivo del expediente por considerar que no hay riesgo.
- b) Propuesta de aplicación de una medida correctora provisional urgente, sin perjuicio de aquellas que se han podido tomar inicialmente.
- c) Propuesta de aplicación de una medida correctora definitiva.

Es recomendable que las investigaciones destinadas a esclarecer los hechos de la denuncia no se prolonguen, al menos en su fase inicial, más allá del plazo de tres meses.

23.- COMUNICACIONES A LA PERSONA DENUNCIANTE Y DENUNCIADA.

Se pondrá en conocimiento de las partes, el resultado de la investigación.

24.- RECOMENDACIONES DE LA COMISIÓN DE ÉTICA.

La Comisión de Ética deberá realizar recomendaciones encaminadas a mejorar los controles internos que se hayan mostrado deficientes, y trasladarlo al Consejo de Administración del GRUPO ORTREBOL de manera semestral para su valoración y ejecución. A tal efecto, la Comisión de Ética solicitará la información necesaria a los departamentos del GRUPO ORTREBOL o áreas de actividad afectadas por las irregularidades descubiertas.

25.- MEDIDAS DE FUNCIONAMIENTO CANAL DE QUEJAS/DENUNCIAS POR SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO Y/O GÉNERO.

25.1.- De conformidad con lo establecido en la normativa de aplicación, así como lo dispuesto en este protocolo, todas las personas miembros del GRUPO ORTREBOL, tienen la obligación de cumplir con los principios y procedimientos de la Política de compliance, así como la obligación de denunciar cualquier contravención de aquellos.

25.2.- En consecuencia, cuando la Comisión de Ética constate la infracción de lo dispuesto en el Código Ético, propondrá las medidas disciplinarias o contractuales que considere oportunas, proporcionales a la gravedad de los hechos.

25.3.- Las medidas disciplinarias de naturaleza laboral deberán ser respetuosas con la normativa aplicable, sin que, por ello, pierdan contundencia o proporcionalidad con la gravedad de los hechos de los que lleven causa.

25.4.- Si los hechos tuvieran trascendencia jurídico-penal, se adoptarán las medidas necesarias para que, en el plazo más breve posible, se pongan en conocimiento de las autoridades públicas competentes los hechos acaecidos y todas aquellas pruebas y/o indicios recopilados.

26- ASPECTOS PREVENTIVOS

Este Protocolo pretende dar una respuesta integral que abarque desde la prevención hasta la resolución correspondiente en caso de producirse una situación de acoso y ello en conexión con lo dispuesto en el convenio colectivo de aplicación.

El objetivo de la prevención es crear en la organización una cultura de igualdad y no

violencia, convivencia y respeto donde no quede espacio para el acoso.

La prevención de conductas inadecuadas e inaceptables como las de acoso debe plantearse en el contexto de una acción general y proactiva, con objeto de identificar los factores que puedan contribuir a crear un entorno laboral exento de estas actuaciones.

Las actuaciones preventivas se desarrollarán fundamentalmente, a través de la sensibilización, concienciación, información, formación, control y seguimiento.

- Sensibilización de la plantilla en la prevención de acoso sexual, acoso por razón de sexo y dichas tipologías de acoso realizadas en el ámbito digital.
- Formación de las personas encargadas de activar y gestionar el protocolo.
- Visibilización del compromiso asumido por la organización en la tolerancia cero al acoso sexual y por razón de sexo, con clientes y proveedores.
- Divulgación, entre la plantilla por el canal de comunicación que sea más eficaz sobre la existencia del protocolo de acoso y del canal denuncia.
- Control y seguimiento de la idoneidad de los procesos preventivos, del funcionamiento del canal denuncia, de los procedimientos gestionados y de la situación de las personas involucradas, incluido el seguimiento de su estado de salud y psico-emocional.
- En el marco de las actuaciones de auditorías laborales realizadas en el Grupo Ortebol por terceros, las empresas permitirán siempre la presencia de un tercero, ya sea de la auditoría o de la propia empresa, al objeto de garantizar la confidencialidad de la entrevista de la auditoría laboral al objeto de garantizar la trazabilidad del modelo.

27.- SEGUIMIENTO

En el plazo de 15 días y, posteriormente de 30 días ambos a contar desde la adopción de las medidas por parte de la Dirección de la organización, la persona instructora emitirá un informe de seguimiento de las medidas propuestas y de la supervisión de la situación que estén realizando las personas responsables a fin de evitar la reproducción de situaciones no permitidas y garantizar el derecho a la salud, el respeto a la dignidad y a la no discriminación de la persona afectada.

Si se estimase necesario dichas medidas de seguimiento se perpetuarán con la periodicidad que sea necesaria para garantizar la seguridad y salud de las personas trabajadoras afectadas.

En todo caso se vigilará que no se adopten ningún tipo de represalias contra cualquiera de las personas involucradas en la investigación en su condición de denunciante, denunciado, testigo o persona informadora.

A partir de la implantación del protocolo se realizará un informe general de seguimiento semestral para registrar las incidencias producidas y comprobar el funcionamiento eficaz del Protocolo a fin de introducir las mejoras que se consideren convenientes.

Anualmente se realizará un informe general de evaluación sobre el funcionamiento del Protocolo.

Como indicadores básicos de seguimiento y evaluación se tendrán en cuenta los siguientes:

- Número y tipos de acciones de información, sensibilización y formación sobre el Protocolo llevadas a cabo.
- Número de personas y tipos de personal que han participado en las acciones de información, sensibilización y formación.
- Número y tipos de situaciones de acoso que se han detectado
- Número y tipos de situaciones de acoso que se han denunciado
- Número y tipos de casos resueltos.
- Número y tipos de medidas correctoras implementadas.
- Número y tipos de mejoras introducidas en el Protocolo.
- Grado de satisfacción de las personas que han utilizado el Protocolo a través de encuesta cualitativa.

Dicho seguimiento se realizará por el departamento de recursos humanos o por la persona responsable de tales funciones en coordinación con el servicio de prevención ajeno.

28.- PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL.-

En el marco de las actuaciones de auditorías laborales, y en la medida de garantizar la confidencialidad, realizadas en el Grupo Ortrebol por terceros, las empresas permitirán siempre la presencia de un tercero -representante de la empresa- al objeto de garantizar la efectividad de implantación del presente protocolo en la entrevista de la auditoría laboral al objeto de garantizar la trazabilidad del modelo.

ANEXO I.

SOLICITUD DE ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Datos del denunciante: (señale con una cruz)

- Afectado/a
- Mandos intermedios o superiores
- Departamento de recursos humanos
- Gerencia
- Delegado de prevención
- Comisión de seguridad y salud
- Servicio de Prevención de riesgos laborales
- Otros

Nombre y apellidos:

.....

Número documento de identidad:

Teléfono:.....

Puesto de trabajo:

.....

.....

Modalidad contractual:

- Indefinido
- Temporal
- Fijo discontinuo
- ETT
- Organización contratista

Datos del denunciado: (señale con una cruz)

- o Afectado/a
- o Mandos intermedios o superiores
- o Departamento de recursos humanos
- o Gerencia
- o Delegado de prevención
- o Comisión de seguridad y salud
- o Servicio de Prevención de riesgos laborales

Otros Tipo de acoso:

- o Sexual
- o Por razón de sexo
- o Ciberacos

Hechos denunciados: (Utilice cuantas hojas precise para ello)

Prueba que se propone: (especifique)

o Testifical:

1. Indique nombre, apellidos, lugar de trabajo y puesto para cada testigo

2. ..

3. ..

4. ..

5. ..

o Documental (especifica)

o Otras

En base a lo anterior SOLICITO el inicio del procedimiento de investigación.

En de..... de 202... .

Firma, nombre y apellidos denunciante