

PROTOCOLO PREVENTIVO Y DE GESTIÓN DEL ACOSO LABORAL EN

GRUPO ORTREBOL

MAYO 2023.

COMPROMISOS.- GRUPO ORTREBOL. VALORES

El Grupo Ortrebol, con CIF número A 08543688, es una organización empresarial sita en Calle Roger de Flor (pol. Industrial Can Vinyals) 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.

Para nosotros el respecto a todas las personas sin distinción son 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 laboral en la organización requiere de la implementación de un procedimiento específico integral y garantista que permita atender con eficacia y celeridad las diversas situaciones que puedan surgir en la entidad y, por encima de todo, proteger a las personas afectadas de forma integral.

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 laboral que pudieran producirse y afectar a nuestra plantilla.

1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

La Constitución Española declara en su artículo 10.1 que la dignidad de la persona y el libre desarrollo de su personalidad constituyen un fundamento 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 establece proclama en su artículo 4.2.c) el derecho de los trabajadores a no sufrir ningún tipo de discriminación directa o indirecta motivada por sus condiciones personales, el derecho a la integridad física y a la existencia de una adecuada política de prevención de los riesgos laborales, el derecho a la intimidad y a la consideración debida frente a cualquier tipo de acoso en el ámbito laboral, derechos que han de ser puestos en conexión con el derecho fundamental a la igualdad proclamado por el artículo 14 de nuestra Constitución.

Con el fin de asegurar que todas las personas disfruten de un entorno de trabajo en el que su dignidad, integridad moral y salud sean respetadas el GRUPO ORTREBOL declara su compromiso de impulsar una cultura organizativa que garantice el trato igualitario y digno de todas las personas de nuestra plantilla. rechazando todo tipo de conductas constitutivas de acoso laboral que pudiera tener o no una condición discriminatoria tales como el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad, la orientación sexual o por cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como cualquier forma de violencia en el trabajo, tanto física como psicológica. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo son conductas inaceptables en nuestra organización y que, para su gestión, prevención y protección de las personas afectadas, está regulado de un protocolo de acoso específico en aplicación de lo dispuesto en el artículo 12 de la LO 10/2022, de 6 de septiembre de Garantía Integral de la Libertad Sexual.

2. GARANTÍAS DE ACTUACIÓN

1. PROTECCIÓN DE LA SALUD

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.

2. TRATO IGUALITARIO

La organización 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 de la que son merecedoras todas las personas.

3. PRINCIPIO DE INDEMNIDAD DE LA PERSONAS

La organización no ejercerá ningún tipo de represalia derivada del acto de comunicar una posible situación de conflicto o acoso laborales bien en condición de denunciante o de testigo, sin perjuicio de las consecuencias que se pudieran derivar de la formulación de hechos o denuncias manifiestamente falsos contrarios a la buena fe.

La activación del protocolo de acoso en la organización no supone merma alguna en el derecho de la víctima al ejercicio de las acciones que en Derecho pudieran corresponderle ante los organismos administrativos, judiciales competentes y ante las Fuerzas y Cuerpos del Estado.

4. CONFIDENCIALIDAD.

Queda garantizado el carácter confidencial en el tratamiento de la información derivada de los procedimientos de gestión de conflictos laborales y de casos de acoso laboral.

El conocimiento de los hechos de los que traiga causa el conflicto o la situación de acoso laboral se limitará a la persona o personas legitimadas en cada caso para ello. Dicha legitimación recae sobre la gerencia de la organización y sobre la persona

responsable de recursos humanos e instructor a efectos de este protocolo.

La organización podrá externalizar los servicios preventivos y de gestión del protocolo de acoso que sean necesarios quedando los mismos amparados por el secreto profesional del profesional o profesionales contratados.

5. PRINCIPIO DE DILIGENCIA

La persona instructora actuará con la diligencia y celeridad debidas y posibles atendiendo a las circunstancias concurrentes en cada caso.

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 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 de la comisión de investigación y en los términos establecidos en este protocolo.

4. ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL 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 y del centro de trabajo presente o futuro al que estén adscritas. Este protocolo resultará también de aplicación a aquellas personas que, pudiesen en algún momento trabajar para empresas contratadas por el Grupo Ortrebol y que compartan espacios físicos en lo relativo al proceso de investigación. 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

Respecto al espacio físico en el cual puedan producirse las conductas amparadas por este protocolo señalamos a título ilustrativo los siguientes:

- En el lugar de trabajo inclusive en los espacios públicos y privados.
- En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo.
- En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo incluidas las realizadas por medio de las tecnologías de la información y de la comunicación.
- En el alojamiento proporcionado por el empleador.
- En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

La vigencia temporal de este protocolo es de 4 años a contar desde el 13 de marzo de 2023, sin perjuicio de las revisiones que sea oportuno realizar y que venga ocasionadas por reformas legislativas o modificaciones en la estructura u organización de la organización, entre otros. Se realizará en cualquier caso una revisión anual por escrito del procedimiento, del funcionamiento del canal denuncia y de los procedimientos tramitados.

5. OBJETIVOS GENERALES

El presente protocolo tiene como principal finalidad preservar la salud y la dignidad de las personas trabajadoras a partir de la prevención y de la erradicación de conductas constitutivas de acoso laboral en cualesquiera de sus modalidades o de conflictos que, continuados en el tiempo, pudieran devenir en acoso.

De acuerdo con tales fines, este protocolo tiene por objetivos:

- Desarrollar acciones preventivas de situaciones que puedan ser o devenir en situaciones de acoso laboral.
- Configurar un proceso interno de averiguación y gestión de conflictos y de acoso una vez que estas situaciones se han producido a fin de: averiguar los hechos, adoptar las medidas reactivas para erradicar la situación de riesgo y posible daño, proponer medidas disciplinarias según el caso, asegurar la salud de las personas trabajadoras, vigilar y restituir de los derechos laborales de las personas afectadas.

6. CONCEPTUALIZACIÓN

A los efectos del presente protocolo se entenderá por:

CONFLICTO LABORAL

Podemos definir el conflicto suscitado en el ámbito laboral como una manifestación en forma de disputa, que se desarrolla entre personas con intereses opuestos. Dichas disputas pueden adoptar la forma de pelea verbal, discrepancia, desavenencia, tensión, pero carece de las notas propias del acoso laboral.

El conflicto laboral se puede suscitar de forma vertical, hacia los superiores o hacia los subordinados, o de forma horizontal, entre compañeros y compañeras de similar rango o categoría. A su vez podemos distinguir dentro del conflicto interpersonal el conflicto unilateral (una persona que tiene una queja o disputa con otras), conflicto bilateral o recíproco entre dos partes o conflicto multilateral cuando afecta a un grupo de personas fracturado, sin que pueda establecerse de forma fija un manual de resolución de conflictos ya que habrá de adaptarse a las circunstancias específicas de cada caso.

El origen del conflicto puede hallarse en múltiples causas relacionadas con las condiciones en las que se desarrolla el trabajo tales como volumen y organización del trabajo o reparto de las vacaciones, por ejemplo. A su vez los estilos de liderazgo fallidos y la comunicación inadecuada pueden ocasionar conflictos puntuales o permanentes en los equipos de trabajo.

Aunque no constituyan casos de acoso laboral, estos supuestos deberán ser gestionados con el mismo rigor, profesionalidad y rapidez.

Enunciamos a continuación una clasificación no excluyente de conflictos laborales:

Según sus efectos:

- Conflictos funcionales: Son todos aquellos que aportan a la organización bienestar por lo que ayudan a la organización a funcionar adecuadamente. Este

tipo de conflicto es necesario para que una organización avance y mantenga el estímulo de sus trabajadores.

- Conflictos disfuncionales: Este tipo de conflictos afecta de manera negativa a la organización. Desviándose de alcanzar sus objetivos, por lo que es importante eliminar este tipo de conflicto, porque colocan en riesgo la productividad de la entidad.

Según las personas implicadas:

- Conflictos intrapersonales: Son aquellos conflictos que tiene un empleado consigo mismo, debido a inconformidad con tareas que se le manden a hacer y vayan en contra de sus valores.
- Conflictos interpersonales: Son los conflictos en los que se ven involucrados varias personas de la organización.
- Conflictos intragrupal: Este tipo de conflicto se da cuando en un grupo o equipo de trabajo surgen desacuerdos entre los miembros del mismo equipo.
- Conflictos intergrupales: En este caso las diferencias o disputas se dan en miembros o integrantes de diferentes.

ACOSO LABORAL

El acoso laboral, conocido asimismo como acoso moral, y muy frecuentemente a través del término inglés mobbing ('acosar', 'hostigar', 'acorrallar en '), es tanto la acción de un hostigador u hostigadores conducente a producir miedo o terror en el trabajador afectado hacia su lugar de trabajo, como el efecto o la enfermedad que produce en el trabajador/a. Se usa el término mobbing para identificar situaciones en las que una persona o un grupo de personas ejercen un conjunto de comportamientos caracterizados por una violencia psicológica, de forma sistemática (al menos una vez por semana) o durante un tiempo prolongado (más de 6 meses), sobre otra persona en el lugar de trabajo. Atendiendo a **Leymann** entre los comportamientos hostiles que definen el hostigamiento psicológico se encuentran:

- **Las acciones contra la dignidad o reputación personal**
- **Las acciones contra el ejercicio del trabajo**
- **La manipulación de la comunicación o de la información**

– **Las situaciones de inequidad**

En la dinámica de interacción del acoso, el presunto agresor o agresores suelen valerse, de algún argumento o estatuto de poder, del que se sirven para mantener su posición de predominio. Estos elementos de sustento pueden ser: la fuerza física, la antigüedad, la fuerza del agresor, la popularidad en el grupo o el nivel jerárquico para llevar a cabo estos comportamientos hostigadores.

Entendiendo el acoso psicológico o mobbing como una sofisticada forma de persecución u hostigamiento psicológico donde deben concurrir las notas de deben concurrir las notas de sistematicidad, reiteración y frecuencia se pueden observar una serie de características en dicho comportamiento:

- Sutileza: el mobbing no cuenta con muestras de agresividad manifiestas.
- Continuidad en el tiempo: es un proceso lento de desgaste psicológico, sin perjuicio del efecto inmediato y no diferido que tiene el acoso realizado por medios tecnológicos.
- Persigue en última instancia la autoexclusión o el abandono del puesto de trabajo por parte de la víctima.

El acoso psicológico puede presentarse bajo cuatro supuestos:

- Descendente: del superior al inferior jerárquico, también llamado bossing.
- Ascendente: del o de los inferiores jerárquicos al superior.
- Horizontal: entre trabajadores de igual rango o posición jerárquica.
- Mixto: entre compañeros y con la aprobación de un mando y/o viceversa.

El acoso psicológico o mobbing es una situación que evoluciona a lo largo del tiempo y que en muchas ocasiones tiene su origen en acontecimientos poco relevantes, pero que pueden acabar con la víctima fuera de la vida laboral. Se indica a continuación un electo de causas y factores que pueden propiciar la aparición de casos de acoso moral:

- Factores psicosociales, como la aplicación inadecuada de los conflictos interpersonales por parte de los responsables
- Factores de orden organizativo, como la no definición de las responsabilidades o la mala distribución de los trabajos

- Organizaciones que valoran más el ejercicio de poder y control que la productividad y la eficacia
- La personalidad especial de la persona acosadora, donde destaca la mediocridad, la envidia y/o la necesidad de control
- Las características de la persona acosada, que probablemente sean diferentes a las del resto del grupo
- La exigencia más elevada de calidad en los sistemas de producción.
- Vinculaciones laborales de carácter temporal
- La simple posibilidad de caer mal a un compañero o a un superior
- Personas susceptibles de ser envidiadas: personas peligrosas para el resto del grupo, tanto por compañeros como por superiores, que no pueden competir con ellas
- Personas vulnerables: personas con peculiaridades o defectos, con apariencia de ser indefensos o inofensivos, o personas con rasgos depresivos
- Personas amenazadoras: personas activas y trabajadoras que ponen de manifiesto las deficiencias de los sistemas establecidos

Entre los indicadores de la posible existencia de acoso laboral destacan con carácter no excluyente:

Ataques a la víctima con medidas organizativas:

- Restricción de la posibilidad de comunicarse de la persona acosada
- Cambiar de ubicación a una persona separándola de sus compañeros
- Prohibir a los compañeros que hablen a una persona determinada
- Obligar a alguien a ejecutar tareas en contra de su conciencia
- Juzgar el desempeño de una persona de forma ofensiva
- Cuestionar las decisiones de una persona
- No asignar tareas a una persona
- Asignar tareas sin sentido o muy por debajo de las capacidades del trabajador.
- Asignar tareas degradantes

Ataques a las relaciones sociales de la víctima con aislamiento social:

- Restringir a los compañeros la posibilidad de hablar con una persona
- Rehusar la comunicación con una persona a través de miradas y gestos
- Rehusar la comunicación con una persona a través de no comunicarse directamente con ella
- No dirigir la palabra a una persona
- Tratar a una persona como si no existiera

Ataques a la vida privada de la víctima:

- Critica permanentemente la vida privada de una persona
- Terror telefónico llevado a cabo por el hostigador
- Hacer parecer incompetente a una persona
- Dar a entender que una persona tiene problemas psicológicos
- Mofarse de las discapacidades de una persona
- Imitar gestos o voces de una persona
- Burlarse de la vida privada de una persona
- Difusión de imágenes o vídeos privados en los que aparezca la víctima, sin mediar su consentimiento

Ataques a las actitudes de la víctima:

- Ataques a las actitudes o costumbres
- Ataques a las ideas políticas o creencias religiosas
- Mofas a la nacionalidad de la víctima

Agresiones verbales:

- Gritos o insultos
- Críticas permanentes al trabajo de una persona
- Amenazas verbales
- Difusión de rumores sobre la víctima

Violencia física:

- Amenazas de violencia física
- Uso de violencia menor
- Maltrato físico

7. MARCO LEGAL

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

Los derechos fundamentales objeto de protección frente al acoso psicológico son los siguientes:

- 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 Por esta vía, agravio de derechos fundamentales, cabe la interposición de acciones judiciales para restituir los bienes constitucionales infringidos, así como obtener una indemnización por daños y perjuicios.

En segundo lugar, también la legislación laboral aborda la cuestión. Así, el TRET (Texto refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por RD 2/2015, de 23 de octubre, en adelante, ET) en su Sección 2º (Derechos y deberes laborales básicos), art.4 (Derechos laborales) punto 2 dice: «En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho; ... e) al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual». 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 su seguridad y salud en el trabajo en su artículo 19 ET en conexión con el artículo 20 ET.

Estas disposiciones habrán de ser interpretadas conjuntamente 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 del mismo modo conforme al Código Ético del Grupo Ortrebol y de la Política de Compliance Penal y de sus protocolos de reacción.

8. MEDIDAS DE PREVENCIÓN

Con la finalidad de alcanzar los objetivos establecidos en este protocolo se establecen las siguientes medidas de prevención:

1. Promoción de un entorno laboral saludable donde se promueva el respeto a la dignidad y a los derechos de todas las personas sin distinción y ello a través de acciones de divulgación y sensibilización de la plantilla.
2. Desarrollo de medidas básicas para la acogida de nuevos empleados en aras a evitar situaciones de aislamiento con especial atención a aquellas personas que tenga circunstancias personales o culturales particulares que puedan incidir en su integración.
3. La organización promoverá la utilización de un lenguaje no discriminatorio tanto en las comunicaciones escritas, verbales y en las actitudes.
4. La organización vigilará para que el presente protocolo se aplique de forma pronta y eficaz, de modo que cuando se detecten situaciones incompatibles con los principios de respeto e igualdad, se actúe de forma pautada y rápida en la prevención de los daños, en la reintegración de los derechos laborales de las personas afectadas y en la adopción de medidas disciplinarias que sean en su caso necesarias.
5. Una vez activado el protocolo la organización adoptará las medidas de seguimiento que sean necesarias para la vigilancia de la salud.
6. Se pondrá a disposición de la plantilla un formulario de denuncia, así como un diario de incidentes de Acoso Psicológico en el trabajo.
7. En el marco de las actuaciones de auditorías laborales realizadas en el Grupo Ortrebol por terceros, se realizaran en presencia de una tercera persona, bien otro miembro de auditoria o bien del Grupo Ortrebol, al objeto de garantizar la confidencialidad de la entrevista de la auditoria laboral en la trazabilidad del modelo y en la voluntad de evitar riesgos innecesarios en la dualidad de la intervención.

9. PROCEDIMIENTO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE DENUNCIAS

Art. 1.- 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 dirección la cual es gestionada exclusivamente por la persona instructora y está vinculada por un compromiso de confidencialidad.

Art. 2 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.

Art. 3 Garantías y medidas de protección.

3.1.- 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.

3.2.- 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.

3.3.- 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.

Art. 4.- 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.

Art. 5.- Procedimiento general de la gestión de denuncias.

- 5.1.- 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

5.2.- 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.

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

Art. 6 Gestión de las denuncias: envío de comunicación de recepción de la denuncia.

6.1.- 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.

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

6.3.- 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.

Art. 7.- 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.

Art. 8.- 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.

Art. 9.- 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:

9.1.- 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 aportarlas más adelante para reabrir el expediente. Sirviendo el primero como antecedente y quedando obligatoriamente reflejado en el inicio del segundo expediente.

9.2.- 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 Consejo 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 colegiados/as y en el propio despacho donde se desarrolla la labor profesional del colegiado/a.

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 un órgano judicial, fiscalía o policial y otras empresas o personas proveedoras.

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.

Art. 10.- Procedimientos de Investigaciones internas:

10.1.- 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 podría llegar a ser una no conformidad de naturaleza penal o no penal y/o laboral.

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

10.3.- 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.

10.3.1.- 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:

10.3.2.- Si la persona informante, denunciante no lo autoriza, se cerrará la queja, dejando

constancia de la misma a efectos estadísticos.

10.3.3.- 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, actuando un miembro de la Comisión de VM y de Igualada como persona mediadora, por designación del 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.- en caso de finalizar con acuerdo 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.

10.4.- 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.

10.5.- 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.

10.6.- 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.

Artículo 11.- 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.

Artículo 12.- 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.

Artículo 13.- 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.

Art. 14. 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.

Art. 15.- 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.

Art. 16.- 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.

Art. 17.- Comunicaciones a la persona denunciante y denunciada.

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

Art. 18.- 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.

Art. 19.- Medidas de Funcionamiento canal de quejas/denuncias por situaciones de discriminación por razón de sexo y/o género.

19.1.- 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.

19.2.- 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.

19.3.- 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.

19.4.- 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.

10. SEGUIMIENTO

En el plazo de 15 días naturales y, posteriormente de 30 días naturales 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.

Los plazos de seguimiento indicados son una garantía de mínimos, pudiendo ampliarse o prorrogarse si las circunstancias del caso lo requirieran y ello en aras a garantizar la seguridad y salud de las personas 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 en coordinación con el servicio de prevención ajeno.

11.- PROTOCOLO DE ACOSO LABORAL

En el marco de las actuaciones de auditorías laborales realizadas en el Grupo Ortrebol por terceros, se realizarán en presencia de una tercera persona, bien otro miembro de auditoría o bien del Grupo Ortrebol, al objeto de garantizar la confidencialidad de la entrevista de la auditoría laboral en la trazabilidad del modelo y en la voluntad de evitar riesgos innecesarios en la dualidad de la intervención.

12.- REFERENCIAS NORMATIVAS

SUPRANACIONAL

- Carta de la Naciones Unidas (San Francisco, 26 de junio de 1945).
- Declaración Universal de los Derechos Humanos. Proclamada por la Asamblea General de Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948.
- Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT): sobre la Discriminación (empleo y ocupación) de 1958.
- La Convención de las Naciones Unidas, para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983.
- Resolución de la Comisión de los Derechos Humanos de 1997, de las Naciones Unidas.
- Convenio Organización Internacional del trabajo sobre la violencia y el acoso, 2019(núm.190).

COMUNITARIO

- Tratado de Roma (25/03/1957) Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea.
- Directiva 2006/54/CE el Parlamento Europeo y del Consejo de 05 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y educación.
- Directiva 2012/29/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 25 de octubre de 2012 por el que se establecen normas mínimas sobre los derechos, el apoyo y la protección de víctimas de delitos.
- Recomendación de la Comisión Europea de 27 de noviembre de 1991, 27-XI-91 relativa a la protección de la dignidad de las mujeres y hombres en el puesto de trabajo. Código de Conducta para combatir el acoso sexual.
- Informe de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comisión Económico y Social Europeo y al Comisión de las Regiones, de 22 de febrero de

2006, sobre la igualdad entre mujeres y hombres.

- Acuerdo marco europeo sobre acoso y violencia en el lugar de trabajo de 26 de abril de 2007.
- Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica, (2011). En su artículo 17 integra al sector privado en el desarrollo de políticas preventivas de conductas discriminatorias y/o violentas contra la mujer.
- Resolución del Parlamento Europeo de 11 de septiembre de 2018 sobre las medidas para prevenir y combatir el acoso sexual y psicológico en el lugar de trabajo, en los espacios públicos y en la vida política en la Unión. (2018/20558INI).

NACIONAL

- Constitución Española, artículos 10, 14 y 18.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores. Artículos: 1, 5, 45.1.
- Ley 31/1995, de 08 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales.
- Real Decreto Legislativo 5/2000, de 04 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el orden social.
- Ley Orgánica 1/2004, 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de género.
- Real Decreto 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.
- Criterio técnico DGITSS N°69/2009. Acoso y violencia en el trabajo.
- Criterio Técnico CT 104/2021, sobre actuaciones de la inspección de trabajo y seguridad social en riesgos psicosociales.
- NTP 854-INSST. Acoso psicológico en el trabajo.
- Especial mención requiere las modificaciones legislativas introducidas por la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación

(BOE núm. 167; 13-07-2022) y, de particular importancia la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual (BOE núm. 215;07-09-2022) reguladora, entre otros de las violencias sexuales en cuyo artículo 12 regula la prevención y sensibilización en el ámbito laboral.

13.- ANEXO I

SOLICITUD DE ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO DE ACOSO

Datos de la persona solicitante (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 (señale con una cruz):

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

Datos del denunciado (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 (señale con una cruz):

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

Tipo de acoso (señale con una cruz):

- Laboral. Mobbing
- Ciberacoso o acoso a través de medios tecnológicos

Hechos denunciados (Utilice el número de hojas que precise) :

Prueba que se propone (especifique):

- Testifical:
 1. Indique nombre, apellidos, lugar de trabajo y puesto para cada testigo
 2.
 3.
 4.
 5.
- Documental (especifica)
- Otras

Prueba que se presenta:

Documental: indique nombre del documento.

-
-
-
-

Otras: especifica

-
-
-
-

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

En a ... de de 202_

Nombre y apellidos denunciante. _____