

POLÍTICA CONTRA EL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

Destino:

Colaboradores/as en oficina /
Home / Clientes y Proveedores

Distribución:

General

Área Ejecutiva:

Miembros de la Comisión Instructora /
Director/a Global de Talento /
Directores/as Regionales de Talento

Fecha:

Abril de 2023

Contacto:

Tiago Vidal (Socio y D. Global de Talento)



OBJETIVO

La presente Política contra el acoso sexual o por razón de sexo del Grupo de empresas cuya cabecera es la mercantil Llorente & Cuenca S.A. (en adelante, "LLYC") tiene por objeto:

- Respalda el compromiso de tratar a todas las personas con respeto y dignidad promoviendo un espacio laboral sin acoso sexual o por razón de sexo
- Asegurar un entorno de trabajo en el que la dignidad de todas las personas sea respetada.
- Esta Política se verá acompañada de los procesos formativos pertinentes para incrementar el conocimiento e identificación de las distintas formas en las que se puede presentar situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.
- Esta Política facilita herramientas de apoyo y prevención contra el acoso sexual o por razón de sexo.

ÍNDICE

PROPÓSITO	4	
ÁMBITO Y ALCANCE	4	
Alcance para las personas	4	
Alcance en los espacios de trabajo	4	
GARANTÍAS	5	
MARCO Y CUMPLIMIENTO DE LA POLÍTICA	5	
Acoso sexual	5	
Acoso por razón de sexo	6	
CANALES DE DENUNCIA	6	3
PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN	7	
Principios generales del procedimiento	7	
Legitimación para iniciar el procedimiento	7	
Fases del procedimiento	7	
Represalias	10	
Vigencia del procedimiento	10	
RESPONSABILIDADES	11	
INCUMPLIMIENTO DE LA POLÍTICA	11	
ANEXO I: FORMULARIO DE DENUNCIA FORMAL POR ACOSO O POR RAZÓN DE SEXO	13	
ANEXO II: MODELO DE COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD	15	

PROPÓSITO

LLYC está altamente comprometido con la erradicación de todas las formas de acoso, violencia y discriminación hacia las personas, incluido el acoso sexual o por razón de sexo.

El acoso, violencia y discriminación, en sus distintas manifestaciones, se presenta como una problemática extendida en nuestra sociedad que impacta negativamente en la salud, el desarrollo, la autonomía, la seguridad y vida de las personas afectadas.

LLYC impulsa, desde su compromiso, prácticas que hagan del ambiente de trabajo un espacio acogedor, respetuoso, saludable y seguro para todas las personas que la integran, comprometiéndose a proporcionar espacios laborales libres de toda forma de acoso, violencia y discriminación, incluido el acoso sexual o por razón de sexo.

Por tal motivo, LLYC desarrolla, y promueve la presente Política contra el acoso sexual o por razón de sexo, y se compromete a brindar espacios de trabajo que contribuyan a erradicar cualquier forma de acoso sexual o por razón de sexo.

ÁMBITO Y ALCANCE

La presente Política se aplica al comportamiento de todas las personas que integran LLYC, en todos los roles, ámbitos laborales y en relación con cualquier persona, como, por ejemplo: proveedores, colaboradores y clientes.

ALCANCE PARA LAS PERSONAS

Esta Política aplica a las personas que formen parte de LLYC. Todas las personas tienen la responsabilidad y el compromiso de reportar cualquier situación de acoso sexual o por razón de sexo que atestigüen (o que conozcan).

A su vez, se espera que el liderazgo de LLYC promueva activamente el respeto en el lugar de trabajo, y fomente un ambiente positivo en el cual las personas se traten de forma respetuosa.

ALCANCE EN LOS ESPACIOS DE TRABAJO

Esta Política aplica para cualquier actividad que se realice en relación con LLYC, incluyendo las realizadas:

- En el trabajo (ya sea en las oficinas, reuniones laborales externas, en las oficinas de clientes, o cualquier otro lugar de trabajo relacionado con LLYC).
- En viajes de negocios.
- En actos sociales relacionados con LLYC (incluidas comidas o actos con compañeros/as y/o actos patrocinados por clientes) y actos corporativos (organizado o no por la empresa) así como eventos a los que se asista como representante de LLYC.
- En una formación o capacitación (incluida formación en lugares externos a las oficinas de LLYC).
- En una situación pública (como zonas públicas, redes u otros espacio virtuales) cuando se pueda identificar relación con LLYC.
- En el domicilio, cuando el personal se encuentra teletrabajando o en momentos de descanso.
- En lugares de descanso, comedores, instalaciones sanitarias, etc.

GARANTÍAS

- **Finalidad Preventiva:** La finalidad de la Política es preventiva y pretende priorizar las medidas dirigidas a evitar posibles situaciones de conflicto que se puedan producir entre los trabajadores/as.
- **Confidencialidad y Anonimato:** Todas las personas que intervengan, en cualquiera de las fases del procedimiento, tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas, o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento.
- **Diligencia y Celeridad:** La investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible, respetando las garantías debidas.
- **Formación e Información:** Todas las personas que intervengan en los procedimientos deben contar con formación en igualdad y en resolución de conflictos.
- **Respeto y Dignidad a las Personas:** La empresa adoptará las medidas pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la dignidad e intimidad de las personas afectadas, incluyendo a las personas presuntamente acosadas y/o acosadoras. Garantizando el proceso una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas.
- **Protección de Datos:** Se dará el debido respeto a la normativa en Protección de Datos.

MARCO Y CUMPLIMIENTO DE LA POLÍTICA

Se presentan a continuación, una serie de conceptos y definiciones que enmarcan el cumplimiento de esta Política.

ACOSO SEXUAL

En LLYC, tomamos como base las definiciones contempladas en el Parlamento Europeo y el Consejo, así como la Ley española, sin perjuicio a la adaptación de la legislación de cada uno de los países:

- “Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”.
- Así, el acoso sexual consiste en la acción impuesta sin reciprocidad, inesperada y no bien recibida, que puede tener un efecto devastador en la víctima. Puede incluir tocamientos, insinuaciones, miradas, actitudes chocantes, bromas con lenguaje ofensivo, alusiones a la vida privada y personal, referencias a la orientación sexual, insinuaciones con connotación sexual, alusiones a la figura y a la ropa, etc.
- En conclusión, se trata de una conducta inesperada, de naturaleza sexual que afecta a la dignidad de la persona. Puede ser una conducta verbal o no verbal, física y no deseada. Hay un rango de conductas que pueden constituir acoso sexual. Esa conducta debe ser inesperada, irrazonable, inaceptable y ofensiva para el destinatario.
 - Según la OIT, para que haya acoso sexual deben integrarse tres elementos:
 - Un comportamiento de carácter sexual.
 - Que no sea deseado.
 - Que la víctima lo perciba como un condicionante hostil para su trabajo, convirtiéndolo en algo humillante. El acoso sexual es cualquier tipo de acercamiento o presión de naturaleza sexual tanto física como verbal, no deseada por quien la sufre, que surge de la relación de empleo y que da por resultado un ambiente de trabajo hostil, un impedimento para hacer las tareas y un condicionamiento de las oportunidades de ocupación de la persona perseguida.

- A continuación, distinguimos dos tipos de acoso sexual, en función de si las anteriores conductas implican o no un elemento de coacción:
 - **Acoso “quid pro quo”:** Consiste 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. En la medida que supone un abuso de autoridad, su sujeto activo será aquél que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.
 - **Acoso ambiental:** El sujeto activo del acoso crea un entorno de trabajo intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Puede ser realizado por cualquier miembro de LLYC con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el centro de trabajo.
- El acoso por razón de sexo puede manifestarse de diversas maneras, a razón de ejemplo las siguientes:
 - Ridiculizar, desdeñar las habilidades y capacidades intelectuales de las mujeres/ hombres 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.
 - Cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir la discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, siempre que no se demuestre su falsedad.
 - Cualquier trato desfavorable otorgado a las mujeres que esté relacionado con su embarazo o maternidad, o a su propia condición de mujer.
 - Trato desfavorable a las mujeres y hombres por el mero hecho de serlo. Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona.

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Al igual que en el apartado previo, en LLYC, tomamos como base las definiciones contempladas en el Parlamento Europeo y el Consejo, así como la Ley española, sin perjuicio a la adaptación de la legislación de cada uno de los países:

- Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. También se puede definir como aquella conducta que persigue incomodar a un/a trabajador/a para alejarlo de ciertos trabajos que son considerados típicamente masculinos o femeninos, utilizando constantemente alegaciones al sexo de un sujeto para intentar excluirlo y mantenerles el acceso cerrado a algunos trabajos.

CANALES DE DENUNCIA

Global:

Buzón de ética anónimo (<https://escritorio.llorenteycuenca.com/codigoetica/buzon-etico/>)

Coligados, Proveedores y Terceros:

A desarrollar un contacto para externos.

PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN

EL PROCESO ES

- 1 Estudio de la denuncia
- 2 Entrevista persona denunciante
- 3 Entrevista persona denunciada
- 4 Entrevista testigos
- 5 Redacción y aprobación instrucción a instrucción
- 6 Elevación instrucción dirección
- 7 Resolución expediente y comunicación partes acuerdo adoptado

La presente Política asegurará una lectura, acompañamiento y solución objetiva a todas las denuncias realizadas dentro de LLYC. Para lograrlo, la Comisión instructora contará con un procedimiento preestablecido y capacitación constante con equipo externo. Será necesaria la constitución de una Comisión instructora en la forma pertinente en función del país donde tenga lugar la denuncia.

PRINCIPIOS GENERALES DEL PROCEDIMIENTO

Cuando se produzca una denuncia de acoso sexual o por razón de sexo, LLYC garantiza la activación del procedimiento interno que se detalla a continuación y que regirá por los siguientes principios:

- Confidencialidad y protección de la intimidad y la dignidad de las personas afectadas.
- Tramitación urgente.
- Investigación profesional y exhaustiva de los hechos denunciados

LEGITIMACIÓN PARA INICIAR EL PROCEDIMIENTO

Estarán legitimadas para iniciar el procedimiento previsto en la presente Política, cualquiera de las personas incluidas en el ámbito de aplicación, cuando:

- Tenga la consideración de afectada por alguna de las conductas de acoso descritas en la presente Política.
- Cuando tenga conocimiento de la presunta conducta de acoso hacia otra persona que se vea afectada por el ámbito de aplicación mencionado.
- Si la denuncia fuera de carácter anónimo, se requerirá la aportación de datos o pruebas que aporten una razonable verosimilitud a la misma.

FASES DEL PROCEDIMIENTO

INICIO DEL PROCEDIMIENTO

El procedimiento se iniciará mediante la presentación de la correspondiente denuncia escrita, que podrá hacerse empleando el siguiente modelo, o un modelo privado. La denuncia se interpondrá ante la Dirección de Talento.

La citada comunicación deberá contener, al menos, los siguientes datos:

- Personas implicadas
- Descripción de los hechos
- Fechas y lugares en que se produjeron las conductas.
- Posibles testigos.
- Identificación de la potencial víctima del acoso.

Debe ser un procedimiento lo más ágil y eficaz posible, y se tiene que proteger en todo momento la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. Se debe procurar protección suficiente a la presunta víctima en cuanto a su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que puedan derivarse de la situación, atendiendo muy especialmente a las circunstancias de trabajo en que se encuentre.

La denuncia deberá presentarse dentro de un plazo de 3 meses desde la fecha de la denuncia y, en el caso de que se suceda una serie de denuncias, en un plazo de 3 meses desde la fecha del último suceso.

Durante el procedimiento, se mantendrá una estricta confidencialidad y se tratará de que todas las investigaciones internas se lleven a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto para la persona denunciante, como para la presunta víctima (que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo), como para la persona denunciada, cuya culpabilidad no se presumirá.

Todas las personas intervinientes en el proceso tendrán obligación de guardar confidencialidad, y quedarán identificados en el expediente a través de códigos numéricos para salvaguardar su identidad.

CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN INSTRUCTORA

Recibida la denuncia de acoso por la Dirección de Talento, se formará la Comisión instructora, que será paritaria y quedará constituida por cuatro personas,

dos personas de la empresa y dos personas en representación de las personas trabajadoras, sin perjuicio a que se adapte a la legislación de cada país.

Una de las personas de la empresa actuará como instructora, con libertad procedimental e iniciativa suficiente para dirigir la instrucción. Así mismo será la encargada de la redacción del informe de conclusiones. El/la Instructor/a será preferentemente una persona experta en casos de acoso.

Se puede requerir la presencia de un/a abogado/a externo.

Con el fin de preservar la objetividad del proceso, la composición de la Comisión deberá garantizar que ninguno de las personas miembros haya tenido participación (directa o indirecta) en el caso, o se vea directamente afectado por la denuncia.

Si la persona denunciante o denunciada consideran que alguna persona de la Comisión no goza de la cualidad de imparcialidad por haber tenido participación directa o indirecta en los hechos, lo pondrá en conocimiento de la propia Comisión, la cual, tras deliberación, acordará por mayoría lo que considere oportuno. En caso de optar por la exclusión de alguna de las personas que la componen, la misma será sustituida por otra, que será elegida por el mismo procedimiento que los miembros originales.

ESTUDIO DE LA DENUNCIA

Tras estar constituida oficialmente la Comisión instructora, se procederá a realizar un análisis preliminar del caso denunciado, para lo cual se procederá a revisar toda la documentación e información disponible, así como a mantener una primera entrevista con la persona denunciante y, si fuera necesario, con otra/s persona/s para realizar una primera valoración aproximada de los hechos.

La persona denunciante aportará todos los elementos probatorios adicionales que considere necesarios para concretar la denuncia.

- La Comisión instructora tendrá 30 días hábiles para la realización de la evaluación de la denuncia.
- Si se hicieran necesarias medidas inmediatas, serán tomadas conforme orientaciones.

ENTREVISTAS

El/ la instructor/a realizará cuantas diligencias considere oportunas con el objetivo de esclarecer los hechos denunciados, sin necesitar más formalidad que la de dar trámite de audiencia a todas las personas intervinientes.

El proceso deberá realizarse en el plazo de tiempo más breve posible, 7 días laborables como máximo la instrucción. Se considerará iniciado el plazo cuando se tome declaración a la persona denunciante.

Durante el procedimiento de instrucción se podrán analizar los informes de riesgos psicosociales y los de seguimiento, así como cualquier otro indicador existente.

Durante el proceso se dará audiencia a las partes implicadas, pudiendo ser necesario entrevistar a testigos u otras personas de interés para la investigación. Las audiencias serán imparciales y todos los intervinientes deberán colaborar de buena fe para buscar la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados. La indagación acerca de los hechos denunciados deberá ser desarrollada con la máxima sensibilidad y respeto a los derechos de todas las partes afectadas.

Desde el departamento de Talento se adoptarán las medidas cautelares, a petición de la Comisión instructora, que se consideren necesarias, siempre con el objetivo de proteger a la víctima.

La Comisión recogerá datos, testimonios, y se escucharán las versiones de las partes implicadas, guardando confidencialidad. Todas las personas participantes en el proceso serán advertidas de su obligación de guardar la más absoluta confidencialidad sobre cuánto conocieran con motivo de su intervención en el mismo, fuere en la calidad que fuere.

- Durante el proceso se dará audiencia a las partes implicadas (persona denunciante, persona denunciada, testigos), pudiendo ser necesario entrevistar a testigos u otras personas de interés para la investigación.

- Las audiencias serán imparciales y todos los intervinientes deberán colaborar de buena fe para buscar la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados. La indagación acerca de los hechos denunciados deberá ser desarrollada con la máxima sensibilidad y respeto a los derechos de todas las partes afectadas.

CONCLUSIONES DE LA INVESTIGACIÓN

El procedimiento concluirá con la elaboración de un informe redactado por el/la Instructor/a, en el plazo de 3 días laborables, el cual deberá ser lo más completo posible y deberá ser aprobado por la mayoría de las personas integrantes de la Comisión, donde se recogerán los siguientes aspectos básicos:

- La relación de antecedentes del caso.
- Un resumen de las diligencias y pruebas practicadas.
- Los hechos que tras la investigación resultan acreditados.
- Conclusiones.
- Propuesta de acciones y pautas de control a seguir.

El/la Instructor/a de la Comisión trasladará el informe en una reunión a la que asistirán las personas miembros de la Comisión instructora donde presentará la exposición de los hechos probados, así como las conclusiones y recomendaciones propuestas.

Finalizada la exposición y aprobado el informe de investigación por la Comisión, se entregará una copia de dicho informe a la Dirección de Talento para su conocimiento y archivo, dándose por concluido el trabajo de la Comisión. Las conclusiones que se deriven de la fase de investigación, se pondrán en conocimiento de las partes afectadas (denunciante y denunciada).

El informe de investigación podrá concluir alguna de las siguientes opciones:

- Se constata la existencia de acoso y se da traslado al área de Talento para que se adopten las medidas correctoras oportunas, aplicando las sanciones correspondientes conforme lo establecido en el Convenio Colectivo y demás legislación de aplicación.
- No se constata la existencia de una situación de acoso o no es posible la verificación de los hechos, en cuyo caso se archivará el expediente, dando por finalizado el procedimiento.
- Se constata que la denuncia se ha hecho de mala fe, o que los datos aportados o los testimonios son falsos (denuncia infundada o falsa), en cuyo caso se dará traslado al área de Talento para que se adopten las medidas correctoras oportunas, aplicando las sanciones correspondientes, conforme a lo establecido la legislación de aplicación.

La Dirección de Talento junto a la dirección de la empresa, recibido el Informe de conclusiones de la Comisión Instructora, tomará la decisión sobre las posibles medidas sancionadoras, disciplinarias o ausencia de las mismas en el plazo de 5 días.

La decisión adoptada se comunicará, además, por escrito a la víctima y a la persona denunciada, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

En estas comunicaciones, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

Entre las sanciones a considerar para aplicar a la persona agresora, sin perjuicio de otras actuaciones, se tendrán en cuenta las siguientes:

- El traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación
- La suspensión de empleo y sueldo

- La limitación temporal para ascender
- El despido disciplinario

La dirección de la empresa adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse reforzando las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo, entre otras, las siguientes actuaciones:

- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.

10

REPRESALIAS

Si por parte de la persona denunciada se produjeran represalias o actos de discriminación sobre la persona denunciante, la presunta víctima u otras personas involucradas en el proceso (testigos, compañeros/as, etc.), se haya determinado o no la existencia del acoso, en cualquiera de sus modalidades, se adoptarán también las medidas disciplinarias correspondientes.

VIGENCIA DEL PROCEDIMIENTO

El presente procedimiento tendrá la vigencia de la Política contra el acoso o por razón de sexo, debiendo ser adaptado a los posibles cambios de normativa de aplicación.

ANEXO I: Formulario de denuncia formal por acoso sexual o por razón de sexo.

ANEXO II: Modelo de compromiso de confidencialidad de las personas que intervienen en el proceso de tramitación y resolución de las denuncias por acoso sexual y acoso por razón de sexo.

RESPONSABILIDADES

Todas las personas que formen parte de LLYC son responsables de cumplir con esta Política y cooperar para prevenir y sancionar cualquier conducta de discriminación y acoso.

- **Líderes de LLYC:** Son responsables de implementar esta Política; velar porque cada entorno de trabajo sea un espacio seguro y libre de discriminación y acoso, asegurar que las personas que trabajan en sus equipos conocen, entienden y promueven esta Política; notificar en los canales pertinentes cualquier sospecha de discriminación y acoso; orientar a las personas sobre los canales de denuncia y hacer seguimiento a la persona hasta que haya acudido a las instancias de denuncia; tomar las acciones preventivas, correctivas y sancionatorias necesarias de acuerdo a las conclusiones de las instancias pertinentes.
- **Departamento de Talento, Jurídico y Comisión instructora:** son responsables de asegurar el cumplimiento de esta Política, de iniciar la investigación pertinente frente a cada caso, reportar los resultados y conclusiones de las investigaciones a las partes y áreas involucradas.

INCUMPLIMIENTO DE LA POLÍTICA

Tras recibir la información, entregada de buena fe, de incumplimiento de esta Política, LLYC se compromete a establecer medidas inmediatas y efectivas para desarrollar una investigación exhaustiva, justa y objetiva que dé cuenta de los hechos acontecidos. La investigación dará lugar a un informe donde se incorporen las conclusiones de la misma y las medidas que se proponen a la empresa adoptar en función de si los hechos pueden ser considerados/tipificados como acoso sexual o por razón de sexo.

LLYC, se compromete a desarrollar la investigación bajo los principios que rigen la presente Política

de conformidad con sus obligaciones legales para responder a las denuncias, lo cual incluye la investigación y las medidas sancionatorias y educativas.

Cualquier asunto disciplinario será tratado de acuerdo con la regulación laboral local que establezca el alcance y el procedimiento para investigar, y tratar, con estas cuestiones.

LLYC

ANEXOS

ANEXO I

FORMULARIO DE DENUNCIA FORMAL POR ACOSO O POR RAZÓN DE SEXO

POLÍTICA CONTRA EL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

Si conoces alguna situación de acoso sexual o por razón de sexo, te rogamos que informes a tu Supervisor/a- Líder- Colega -RRHH y/o Canales de denuncia.

Conocer las circunstancias en su totalidad ayudará a investigar y resolver el asunto, o le ayudará a cómo abordarlo usted mismo/a, si esa es la mejor solución. No habrá represalias por denunciar ningún tipo de los actos mencionados, intimidación u otros tipos de mala conducta.

Si aún prefiere informar de forma anónima, complete toda la información con la información que se sienta cómodo/a. Sin embargo, cuanto más detallados sean los datos, más podremos ayudar.

Fecha en la que se produjo:

13

Lugar/Oficina:

Nombres de las partes involucradas:

Víctima del acoso:

Testimonios (si se conocen):

Descripción completa del incidente o incidentes (Incluya descripción detallada de lo que ocurrió, el contexto, ubicación, fecha, hora, si hubo testigos, hechos, cómo te hizo sentir y cualquier información que considere pertinente):

14

Comentarios adicionales (¿Hay algo más que le gustaría añadir a esa descripción?):

ANEXO II

MODELO DE COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD DE LAS PERSONAS QUE INTERVIENEN EN EL PROCESO DE TRAMITACIÓN Y RESOLUCIÓN DE LAS DENUNCIAS POR ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

POLÍTICA CONTRA EL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

Don/Doña _____ habiendo sido designado por (NOMBRE DE LA EMPRESA/ENTIDAD) para intervenir en el procedimiento de recepción, tramitación, investigación y resolución de las denuncias por acoso sexual y/o acoso por razón de sexo que pudieran producirse en su ámbito, se compromete a respetar la confidencialidad, privacidad, intimidad e imparcialidad de las partes a lo largo de las diferentes fases del proceso.

Por lo tanto, y de forma más concreta, manifiesto mi compromiso a cumplir con las siguientes obligaciones:

Garantizar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el procedimiento, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Garantizar el tratamiento reservado y la más absoluta discreción en relación con la información sobre las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.

15

Garantizar la más estricta confidencialidad y reserva sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tenga conocimiento, así como velar por el cumplimiento de la prohibición de divulgar o transmitir cualquier tipo de información por parte del resto de las personas que intervengan en el procedimiento.

Asimismo, declaro que he sido informado/a por (NOMBRE DE LA EMPRESA/ENTIDAD) de la responsabilidad disciplinaria en que podría incurrir por el incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas.

En _____ a _____ de _____ de _____

Firmado:

LLORENTE Y CUENCA