

PREVENCIÓN DEL ACOSO Y PROTOCOLO DE ACTUACIONES EN



En su empeño por salvaguardar la dignidad de todos los trabajadores y trabajadoras, CASESA se comprometió en su día a crear y/o mantener un entorno laboral respetuoso con la dignidad y con la libertad personal.

Por este motivo se instauró el “Código de Prevención del Acoso” *** cuyo objetivo principal es crear y mantener un entorno libre de conductas indeseadas, de comportamientos hostiles y opresores.

***Se puede solicitar una copia del mismo a través de la cuenta

comisiondelacoso@casesa.es

En este sentido, os queremos recordar en qué consiste este Código y cuáles son las conductas que podrían considerarse causas de acoso y cuál es el procedimiento interno habilitado para proceder a su denuncia.

Pero antes os recordamos la definición de algunos conceptos básicos que podrían entenderse como constitutivos de acoso en caso de producirse y que darían lugar a la puesta en marcha del protocolo habilitado por CASESA.

CONCEPTOS

ACOSO SEXUAL: El artículo 7.1 de la Ley 3/2007 dispone que “constituye acoso sexual 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.”

A título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, se considerarán constitutivas de acoso sexual entre otras, las siguientes conductas:

- Observaciones sugerentes, chistes o comentarios sobre la apariencia o condición sexual del trabajador o trabajadora.
- Peticiones de favores sexuales, incluyendo todas aquellas insinuaciones o actitudes que asocien la mejora de las condiciones de trabajo o la estabilidad en el empleo del trabajador o trabajadora, a la aprobación o denegación de estos favores.
- Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación del trabajador/a por razón de su sexo.
- Toda agresión sexual.

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO: De conformidad con el artículo 7.2 de la Ley 3/2007 “constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”.

A título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, son conductas calificables como acoso por razón de sexo:

- Cualquier conducta censuradora motivada por el ejercicio de una persona de derechos derivados de su condición sexual.
- 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, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad entre hombres y mujeres.

Tanto uno como otro tipo de acoso, puede producirse por parte de un superior hacia su subordinado, o por parte de un subordinado a un superior, también entre compañeros e incluso por terceros. Dicho comportamiento debe ser indeseado y ofensivo para la persona objeto del mismo. El acoso sexual y el acoso por razón de

sexo son actos discriminatorios, como también lo es el condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo. (El artículo 54.g del ET, modificado por la disposición adicional décimo primera de la Ley 3/2007, incluye el acoso sexual y el acoso por razón de sexo como causa de despido).

ACOSO MORAL O MOBBING: Se entiende como acoso moral, la práctica o comportamiento repetido o persistente por una o más personas durante un tiempo prolongado, ya sea verbal, psicológica o físicamente, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, que tiene como finalidad la humillación, el menosprecio, el insulto, la coacción o la discriminación de la víctima, afectando negativamente al entorno laboral y pudiendo culminar con el abandono voluntario del puesto de trabajo.

[Pueden considerarse comportamientos que por sí solos, o junto con otros, evidencien la existencia de una conducta de acoso moral:](#)

- El aislamiento y rechazo o prohibición de comunicación.
- Los atentados contra la dignidad de la persona.
- La degradación intencionada en las condiciones del puesto de trabajo.
- La violencia verbal.

La puesta de manifiesto meramente ocasional de alguna de estas conductas y otras que se proponen a modo de ejemplo en el protocolo de CASESA, no constituirán por si solas, acoso moral.

No obstante, y si consideráis que sois posibles víctimas de un acoso, podéis iniciar los trámites para poner en marcha el procedimiento de denuncia, del cual y a modo de resumen os indicamos los principales pasos a seguir.

PASOS A SEGUIR

Ponerse en contacto con el Dpto. de Relaciones Laborales a través de la siguiente cuenta de correo creada para canalizar este tipo de denuncias:

comisiondelacoso@casesa.es

O bien por cualquiera de los siguientes medios:

Teléfono de contacto: 91.640.75.00

Fax de contacto: 91.637.13.82

Dirección: C/ Faro, 1 -Las Rozas- 28230 Madrid

Una vez realizados estos pasos y en caso de que fuese preciso se procederá a habilitar el procedimiento de investigación del posible acoso tal y como se detalla en el procedimiento que os recordamos, una vez más, podéis solicitar a través de la cuenta antes mencionada.



Garantizándose la confidencialidad legalmente establecida en todo caso.

MANUAL DE PROCEDIMIENTOS

PROCEDIMIENTO ESPECÍFICO PE-10 CÓDIGO PREVENCIÓN ACOSO



Edición: 2

 <small>GRUPO GLOBAL SECURITY 2010</small> 	PROCEDIMIENTOS ESPECÍFICOS	PE-10
	CÓDIGO PREVENCIÓN DEL ACOSO Y PROTOCOLO DE ACTUACIONES EN CASO DE DENUNCIA	Ed. 2
		30.09.2013
		Pág. 2 de 12
<input checked="" type="checkbox"/> CASESA <input checked="" type="checkbox"/> SERVICASS		



ÍNDICE DE CONTENIDO

	<i>Pág.</i>
1 DECLARACIÓN DE LOS PRINCIPIOS QUE CASESA Y SERVICASS SALVAGUARDA EN SUS RELACIONES LABORALES	3
2 OBJETO DEL CÓDIGO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO	3
3 DEFINICIONES DE LAS CONDUCTAS PROHIBIDAS EN EL ÁMBITO LABORAL	4
4 PREVENCIÓN DEL ACOSO	6
5 PROTOCOLO PROCEDIMIENTO INTERNO DE ACTUACIÓN EN CASO DE DENUNCIA POR ACOSO	7
5.1 PRINCIPIOS RECTORES DEL PRESENTE PROCEDIMIENTO	7
5.2 INSTRUCTOR	8
5.3 MEDIDAS CAUTELARES	8
5.4 TRAMITACIÓN DEL PROCEDIMIENTO. INVESTIGACIÓN	9
5.5 FINALIZACIÓN DEL PROCEDIMIENTO	10

CONTROL DE EDICIONES			
Nº Ed.	Fecha	APROBADO POR	Descripción de la revisión
1	29.05.2012	Dirección General	Elaboración del documento
2	30.09.2013	Dirección General	Cambio nombres comerciales y logos

ELABORADO POR:
RRHH / PRL
FECHA: 30.09.2013

REVISADO POR:
Dirección Calidad, Medio Ambiente y Prevención Riesgos Laborales.
FECHA: 30.09.2013

 <small>GRUPO GLOBAL SECURITY 2010</small> 	PROCEDIMIENTOS ESPECÍFICOS CÓDIGO PREVENCIÓN DEL ACOSO Y PROTOCOLO DE ACTUACIONES EN CASO DE DENUNCIA	PE-10
		Ed. 2
		30.09.2013
		Pág. 3 de 12
<input checked="" type="checkbox"/> CASESA <input checked="" type="checkbox"/> SERVICASS		

1 DECLARACIÓN DE LOS PRINCIPIOS QUE CASESA Y SERVICASS SALVAGUARDA EN SUS RELACIONES LABORALES

La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, la igualdad de trato y no discriminación y la integridad física y moral, son derechos fundamentales de la persona contemplados en la Constitución Española.

Junto a ellos, el Estatuto de los Trabajadores contempla, de manera específica, el derecho de respeto a la intimidad y a la consideración de vida a la dignidad de todo trabajador, comprendida la protección frente a ofensas verbales o física de naturaleza sexual y frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso por razón de sexo.



La Ley Orgánica 3/2007 del 22 de Marzo, para la Igualdad Ejecutiva de Mujeres y Hombres (en adelante Ley de Igualdad) ha venido a encomendar a las empresas, como garantes de los derechos de los trabajadores, "el deber de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo" (artículo 48 de la citada Ley), garantizando la dignidad, integridad e igualdad del trato de todos los trabajadores.

En este sentido, el Acuerdo Marco Europeo sobre acoso y violencia en el lugar de trabajo, suscrito el pasado 26 de Abril de 2007 por BUSINESS EUROPE (Organización Empresarial Europea, antes UNICE) UEAPME (Organización Empresarial Europea de la pequeña y mediana empresa) la Confederación Empresarial de la Empresa Pública; la Confederación Europea de Sindicatos (Organización sindical a nivel europeo entre los que se encuentran UGY y CCOO) y EUROCADRES (Organización de ámbito europeo que agrupa trabajadores ejecutivos de todos los sectores), subraya la competencia única del empresario para determinar los cambios organizativos o procedimientos que la empresa desee establecer para anticipar y prevenir los supuestos de acoso, ello con independencia de que estos procedimientos puedan ser consultados con los trabajadores o sus representantes.

2 OBJETO DEL CÓDIGO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO

Propósito que persigue la Dirección de Grupo Casesa

El objeto del presente Código de Prevención del Acoso y Protocolo de Actuaciones en caso de denuncia de acoso en CASESA y SERVICASS (en adelante **Código de Prevención del Acoso**) es precisamente prevenir el acoso y procurar su erradicación mediante el establecimiento de una serie de medidas de prevención y de un protocolo de actuación en caso de denuncia, de una forma pragmática y sencilla, accesible a todos los trabajadores y con una vocación clara de evitar, no sólo las modalidades de acoso a cuya prevención nos obliga la Ley de Igualdad (acoso por razón de sexo y acoso sexual) sino a todas las que se engloban dentro del fenómeno del acoso, a saber: acoso por razón de edad, edad, orientación sexual, etc...y acoso moral o comúnmente conocido como "mobbing-" (acoso vulnerador del derecho a la integridad física y moral y del derecho a la dignidad) no basado en causa discriminatoria.

 <small>GRUPO GLOBAL SECURITY 2010</small> 	PROCEDIMIENTOS ESPECÍFICOS CÓDIGO PREVENCIÓN DEL ACOSO Y PROTOCOLO DE ACTUACIONES EN CASO DE DENUNCIA	PE-10
		Ed. 2
		30.09.2013
		Pág. 4 de 12
<input checked="" type="checkbox"/> CASESA <input checked="" type="checkbox"/> SERVICASS		

Un entorno libre de conductas indeseadas, de comportamientos hostiles y opresores es responsabilidad de las empresas. Por ello, CASESA y SERVICASS, con la colaboración, en su caso, de los representantes legales de sus trabajadores, deben trabajar en implantar políticas, con distribución de normas y valores claros en todos los niveles de la organización que garanticen y mantengan entornos laborales libres de acoso donde se respete la dignidad de todo trabajador y se facilite el desarrollo de las personas.

Por todo ello, CASESA y SERVICASS manifiestan su preocupación y compromiso por mantener entornos laborales positivos, prevenir y evitar comportamientos de acoso, perseguir y solucionar aquellos casos que se produzcan en el ámbito laboral.

El Código de Prevención del Acoso persigue, por tanto, dos aspectos esenciales:

- a) Establecer medidas de las cuales la Empresa procure prevenir y evitar situaciones de acoso o situaciones susceptibles de constituir acoso. Esto conforma la Prevención de Acoso.
- b) Establecer un procedimiento interno de actuación para los casos en los que, aún tratando de prevenir dichas situaciones, se produce una denuncia o queja interna por parte de algún empleado respecto de un presunto escenario de acoso. Esto conforma la reacción empresarial frente a denuncias por acoso.

Publicidad del Código

La Dirección de CASESA y SERVICASS pondrán en conocimiento de todos los trabajadores este Código de Prevención del Acoso a través de una difusión eficaz y generalizada a la totalidad de la plantilla.

3 DEFINICIONES DE LAS CONDUCTAS PROHIBIDAS EN EL ÁMBITO LABORAL



A los efectos del presente Código, se entiende por:

- **Acoso por razón de sexo:** Cualquier comportamiento, conducta o práctica realizados en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra sus dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo

Así, constituirá acoso por razón de sexo toda conducta hostigadora motivada porque un trabajador haya ejercitado o pretenda ejercitar derechos derivados de la asunción de cargas familiares que, habitualmente, son asumidas por las mujeres, como por ejemplo, el propio permiso de maternidad, la reducción de jornada por cuidado de hijos o el permiso de lactancia.

También constituirá acoso por razón de sexo, cualquier trato adverso o efecto negativo que se genere contra una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recursos de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

- **Acoso sexual:** 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.

 <small>GRUPO GLOBAL SECURITY 2010</small> 	PROCEDIMIENTOS ESPECÍFICOS CÓDIGO PREVENCIÓN DEL ACOSO Y PROTOCOLO DE ACTUACIONES EN CASO DE DENUNCIA	PE-10
		Ed. 2
		30.09.2013
		Pág. 5 de 12
<input checked="" type="checkbox"/> CASESA <input checked="" type="checkbox"/> SERVICASS		

La acción ejercida por el acosador ha de ser indeseada por quien la sufre. Por lo tanto, si esa acción es aceptada y consentida por quien la recibe, no existiría acoso sexual.



No es necesario que las acciones de acoso sexual en el trabajo se desarrollen durante un período prolongado en el tiempo. Una sola acción, por su gravedad; puede ser constitutiva de acoso sexual.

Así, se pueden identificar unos comportamientos concretos que, a título de ejemplo, constituyen acoso sexual:

- Insinuaciones y comentarios molestos, humillantes, de contenido sexual explícito o implícito.
 - Comentarios, bromas o chistes obscenos, proposiciones de carácter sexual, directas o indirectas.
 - Cartas, notas o mails con contenido sexual que propongan, inciten o presionen a mantener relaciones sexuales, o que, sin perseguir dicho objetivo, simplemente ofendan o intimiden al destinatario.
 - Insistencia en comentarios despectivos u ofensivos, de naturaleza sexual, sobre la apariencia e imagen del trabajador/a
 - Tocamientos, gestos obscenos, roces innecesarios.
 - Toda agresión sexual
 - Participación en la creación de un clima laboral que constituya lo que se conoce jurisprudencialmente como "acoso sexual ambiental" entendiéndose por tal un comportamiento físico o verbal manifestado en actos, gestos o palabras, comportamientos que además se perciba como indeseado e indeseable por el trabajador presuntamente acosado o por la persona destinataria de los mismos y que, si bien no esté directamente dirigido a la solicitud de favores de naturaleza sexual, sea capaz de crear un clima radicalmente odioso e ingrato, a través de, por ejemplo, la reiteración en comentarios o bromas de contenido libidinoso o con constantes e innecesarias referencias a la sexualidad.
 - El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual.
- **Acoso moral:** Toda conducta, práctica o comportamiento realizada de forma sistemática o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

A título de ejemplo, entre las conductas que aisladamente o en combinación con otras, pasivas o activas, pudieran llegar a ser constitutivas de acoso moral, cabe reseñar las siguientes, siempre que éstas se produzcan de manera sistemática y recurrente:

- Al trabajador se le ignora, se le excluye o se le hace vacío
- Se evalúa su trabajo de manera desigual o de forma sesgada, criticando el trabajo que realiza despectivamente
- Se le deja sin ningún trabajo que hacer, ni siquiera a iniciativa propia o se le asignan tareas o trabajo absurdos o imposibles, sin sentido, o por debajo de su capacidad profesional o competencias.
- Se le exige una carga de trabajo insostenible de manera manifiestamente malintencionada o que pone en peligro su integridad física o su salud.
- Recibe ofensas verbales, insultos, gritos.
- Recibe críticas y reproches por cualquier cosa que haga o decisión que tome en su trabajo.
- Se cuestionan o contestan de forma sistemática las decisiones tomadas por el trabajador acosado.

 <small>GRUPO GLOBAL SECURITY 2010</small> 	PROCEDIMIENTOS ESPECÍFICOS CÓDIGO PREVENCIÓN DEL ACOSO Y PROTOCOLO DE ACTUACIONES EN CASO DE DENUNCIA	PE-10
		Ed. 2
		30.09.2013
		Pág. 6 de 12
<input checked="" type="checkbox"/> CASESA <input checked="" type="checkbox"/> SERVICASS		



- Le humillan, desprecian o minusvaloran en público ante otros colegas o antes terceros.
- Le hacen burla sobre su vida privada
- Se crean cotilleos y rumores orquestados por el acosador o acosadores sobre el trabajador acosado.
- Se imitan de forma habitual sus gestos, su postura, su voz, o se le asignan mote, con ánimo de ridiculizarlo.
- Se monitoriza, anota, registra y consigna inequitativamente el trabajo del trabajador acosado en términos malintencionados.
- Se le impiden oportunidades de desarrollo profesional.

La puesta de manifiesto meramente ocasional de las conductas arriba descritas no constituirá, por sí sólo, acoso moral.

4 PREVENCIÓN DEL ACOSO

Con el objeto de prevenir el acoso o situaciones potencialmente constitutivas de acoso, la Empresa, a través del presente Código, informa a los trabajadores de la existencia de un sistema de denuncia cuyo funcionamiento y garantías se detallan en el punto "5" e implementa las siguientes medidas:

- I- La empresa promoverá una atmósfera de respeto y corrección en el ambiente de trabajo.
- II- Para ello, inculcará a todo trabajador, tanto el que se incorpore a la plantilla como el que forma parte ya de la misma, los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.
- III- El día a día de las relaciones personales entre los trabajadores estará basado en un trato educado, gobernando por las buenas formas.
- IV- La Empresa prohíbe el uso de un lenguaje obsceno así como los chistes o comentarios ofensivos o de contenido sexista, cualquiera que sea el medio de comunicación empleado (oral, email, fax...)
- V- La Empresa prohíbe actitudes de insinuación o manifestaciones de carácter físico, gestos, miradas, tocamientos, roces intencionados, etc...
- VI- La Empresa procurará la integración del personal de nuevo acceso, evitando actitudes de aislamiento mediante un seguimiento del trabajador incorporado no sólo en su proceso de acogida inicial sino con posterioridad al mismo.
- VII- La Empresa se hará eco de las circunstancias personales o culturales del trabajador incorporado y las tendrá en cuenta para contribuir a su integración poniendo los medios que tenga a su alcance a través de la gestión que al respecto lleve a cabo el departamento de Recursos Humanos.

 <small>GRUPO GLOBAL SECURITY 2010</small> 	PROCEDIMIENTOS ESPECÍFICOS CÓDIGO PREVENCIÓN DEL ACOSO Y PROTOCOLO DE ACTUACIONES EN CASO DE DENUNCIA	PE-10
		Ed. 2
		30.09.2013
		Pág. 7 de 12
<input checked="" type="checkbox"/> CASESA <input checked="" type="checkbox"/> SERVICASS		

Si la Empresa detecta que, aún sin darse una situación concreta de acoso, se produce alguna de las conductas prohibidas arriba descritas en los apartados IV y V, poniéndose las mismas de manifiesto en un determinado colectivo, equipo de trabajo, departamento, etc... inmediatamente se dirigirá al responsable correspondiente para:

- Recordarle la existencia y vigencia del presente Código y su contenido, en concreto, las conductas no toleradas.
- Informarle sobre el alcance de la posible vulneración del Código.
- Instarle al cese de dichas conductas en aras de prevenir un posible marco futuro de acoso.
- Ponerse a disposición de dicho responsable y del resto de trabajadores para mantener una reunión o una conversación sobre lo ocurrido, que ayude a normalizar el ambiente.

Todas esas medidas y declaraciones constituyen la acción empresarial en materia de prevención de situaciones susceptibles de originar situaciones de acoso.

La Empresa, con estas medidas preventivas, sienta las bases para una óptima convivencia en el trabajo, salvaguardando los derechos fundamentales de los trabajadores.

Po último, la Empresa se compromete a seguir trabajando sobre nuevas medidas para prevenir el acoso y a implementarlas oportunamente, así como a mantenerse informada sobre los avances que produzcan en la sociedad al respecto.

5 PROTOCOLO PROCEDIMIENTO INTERNO DE ACTUACIÓN EN CASO DE DENUNCIA POR ACOSO



A continuación, se establece un procedimiento interno de actuaciones por parte de la Empresa ante situaciones en las que un trabajador denuncia la existencia de acoso o hechos susceptibles de ser considerados acoso.

5.1 PRINCIPIOS RECTORES DEL PRESENTE PROCEDIMIENTO

El presente procedimiento es un procedimiento ágil y rápido que, en un clima de confianza protege la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas y procura la protección suficiente del trabajador presuntamente acosado en cuanto a seguridad y salud.

A tal fin, los principios rectores de este procedimiento son:

- Proceder con la discreción necesaria para proteger la dignidad y la confidencialidad de las personas afectadas.
- No divulgar ninguna información a partes no implicadas en el caso, salvo que sea necesario para la investigación. Las denuncias deberán ser tratadas de forma confidencial, garantizándose que el denunciado no podrá acceder en ningún caso a los datos del denunciante.
- Realizar la investigación sin demoras indebidas.
- Conseguir una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas.
- Buscar la verdad y esclarecimiento de los hechos acaecidos.
- Garantizar la responsabilidad y potestad investigadora del instructor durante la tramitación del procedimiento.

 <small>GRUPO GLOBAL SECURITY 2010</small> 	PROCEDIMIENTOS ESPECÍFICOS CÓDIGO PREVENCIÓN DEL ACOSO Y PROTOCOLO DE ACTUACIONES EN CASO DE DENUNCIA	PE-10
		Ed. 2
		30.09.2013
		Pág. 8 de 12
<input checked="" type="checkbox"/> CASESA <input checked="" type="checkbox"/> SERVICASS		

5.2 INSTRUCTOR

Se designa como responsable de la tramitación del presente procedimiento a un instructor.

Este instructor será el mismo para toda la Empresa, comprendiendo todos los centros de trabajo que éste tenga en cada momento.

La misión principal del instructor será impulsar, de oficio o a instancia de parte, la tramitación del presente procedimiento interno de actuación, en el caso de que tenga conocimiento de una situación potencialmente constitutiva de acoso, así como prestar apoyo y ayuda a los trabajadores presuntamente acosados, realizar las gestiones oportunas y poner en marcha las medidas y trámites pendientes.

A estos efectos, CASESA y SERVICASS designan como instructor a la persona que se encuentre desarrollando las funciones de DIRECCIÓN DE RELACIONES LABORALES, en este caso

D_____

O la personas que se designe y que será previamente comunicada.

Se dará audiencia a los representantes legales de los trabajadores siempre y cuando sea pedido fehacientemente por el/la presuntamente acosado/a.

Cualquier trabajador o persona que se sienta acosada o que tenga conocimiento de una presunta situación de acoso podrá dirigirse al instructor, bien personalmente o por medio de sus representantes legales si así lo decidiese.

Sin perjuicio de utilizarse otro medio, los teléfonos y correos electrónicos de contacto son:

DIRECTOR DE DEPARTAMENTO DE RELACIONES LABORALES
C/ Faro, nº 1
28231 Las Rozas de Madrid



Tel: 91_____

Fax:_____

5.3 MEDIDAS CAUTELARES

En los casos de denuncia de acoso y hasta el archivo del procedimiento, la Dirección de CASESA y SERVICASS podrá, a propuesta del instructor, adoptar alguna medida cautelar antes situaciones de especial gravedad o ante situaciones en las que los hechos denunciados vengan a constituir indicios fehacientes de la existencia de un acoso.

Además las medidas cautelares que, en su caso, pudieran adoptarse han de ser razonables y proporcionadas al objeto que con ellas se pretende alcanzar, principalmente, tratar de evitar que durante la investigación acaezcan nuevos hechos que agraven la situación, generándose un mayor daño sobre el trabajador o los trabajadores presuntamente acosados.

 <small>GRUPO GLOBAL SECURITY 2010</small> 	PROCEDIMIENTOS ESPECÍFICOS CÓDIGO PREVENCIÓN DEL ACOSO Y PROTOCOLO DE ACTUACIONES EN CASO DE DENUNCIA	PE-10
		Ed. 2
		30.09.2013
		Pág. 9 de 12
<input checked="" type="checkbox"/> CASESA <input checked="" type="checkbox"/> SERVICASS		

5.4 TRAMITACIÓN DEL PROCEDIMIENTO. INVESTIGACIÓN

En aras de garantizar la agilidad y rapidez del procedimiento, éste no deberá dilatarse por más tiempo de quince días, salvo que, por la complejidad del expediente, el instructor decidiera excepcionalmente ampliarlo, dejando constancia de las razones de la ampliación.

El presunto acosado o cualquier persona que tenga conocimiento directo o indirecto de alguna situación presuntamente constitutiva de cualquiera de las modalidades de acoso podrán denunciar esta situación ante el instructor, en forma verbal o escrita, siguiendo los cauces del apartado "2" e indicando, al menos, la siguiente información:

- Identificación del trabajador que formula la denuncia. No se admitirán las denuncias anónimas. El denunciante deberá identificarse en el momento de realizar la denuncia, con el fin de garantizar la exactitud y la integridad de la información.
- Descripción de los hechos que, a su juicio, constituyen acoso. Serán denunciables aquellas conductas o situaciones que tengan relación con el trabajo. En este sentido, la Empresa sólo está legitimada para realizar una investigación en el marco del presente procedimiento interno en relación con las denuncias sobre hechos y situaciones que tengan conexión o que deriven del trabajo en la Empresa.
- Identificación de la persona o personas que, presuntamente, están cometiendo el acoso.



El instructor registrará estos datos y procederá a una primera comprobación de los hechos denunciados, a fin de decidir si continua o no tramitando la denuncia. En caso de que decida activar la denuncia lo notificará así al denunciante, conforme al apartado "5".

En caso de que los hechos denunciados y las pruebas obtenidas en la comprobación inicial de los hechos justifiquen una mayor investigación, se pondrá en contacto con el denunciado o denunciados, identificándose antes éstos como entidad responsable de la instrucción de la denuncia, e informándole acerca de:

- Los hechos que se le imputan
- Los departamentos y el personal que podrían recibir el informe de denuncia dentro de la Empresa.
- Cómo ejercer sus derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición.

En ningún caso se notificará al denunciado la identidad del denunciante, sin perjuicio de que, si entendiera que la denuncia constituye un acto desleal o un abuso, el instructor podrá poner en conocimiento de la propia Empresa los hechos, para dirimir cualesquiera responsabilidades que pudieran derivarse de ello.

La notificación al denunciado se realizará tan pronto como sus datos hayan sido registrados. Con carácter excepcional y de manera restrictiva, la notificación podrá retrasarse cuando exista un riesgo de destrucción o alteración de las pruebas, En cualquier caso, el plazo de información al denunciado no sobrepasará los tres meses desde la presentación de la denuncia.

 <small>GRUPO GLOBAL SECURITY 2010</small> 	PROCEDIMIENTOS ESPECÍFICOS CÓDIGO PREVENCIÓN DEL ACOSO Y PROTOCOLO DE ACTUACIONES EN CASO DE DENUNCIA	PE-10
		Ed. 2
		30.09.2013
		Pág. 10 de 12
<input checked="" type="checkbox"/> CASESA <input checked="" type="checkbox"/> SERVICASS		

El instructor podrá practicar las diligencias que estime pertinentes para la debida investigación y aclaración de los hechos. Así, a título de ejemplo, el instructor podrá:

- Realizar cuestionarios y entrevistas confidenciales con las personas que considere oportuno.
- Concertar audiencias con el trabajador afectado, el presunto acosador, los superiores y compañeros del presunto acosado y con cualesquiera personas que considere necesarias.
- Recabar cuanta información sea posible a través de la documentación de la Empresa. La Dirección General y los distintos Directores colaborarán en la aportación de toda la documentación que el instructor requiera para el esclarecimiento de los hechos.
- Si fuera indispensable para el esclarecimiento de los hechos, adoptar medidas de vigilancia a través de detectives o medios informáticos, telemáticos o audiovisuales, siempre que los mismos atiendan a criterios de razonabilidad, idoneidad y proporcionalidad, atendiendo al respecto del derecho a la intimidad de los trabajadores o de cualquier otro derecho fundamental.
- Solicitar ayuda externa de otros profesionales
- Cualesquiera otras diligencias que el instructor estime necesarias para el esclarecimiento de los hechos, todo ello respetando los principios recogidos en el apartado "1".

El instructor tomará notas de todas las actuaciones que tendrán lugar durante la tramitación del procedimiento y recopilará toda la información documentada o sustentada en otro tipo de soportes, todo lo cual se irá incorporando a un expediente individual. El mismo formará parte de un archivo de expedientes absolutamente confidencial que contenga cada uno de los casos que se han instruido en la Empresa. Sólo el instructor y el Comité de Decisión tendrán acceso a estos archivos.



La información contenida en el archivo tendrá la consideración de fichero de datos de carácter personal a los efectos de la Ley Orgánica de Protección de Datos de Carácter Personal, 13 de Diciembre.

Se prohíbe expresamente cualquier represalia contra las personas que efectúen una denuncia o atestigüen, ayuden o participen en una investigación sobre una presunta situación de acoso o se opongan a cualquier conducta que constituya una situación de acoso contra sí mismo o contra terceros.

No obstante, si la investigación realizada se pusiera en evidencia que el presunto acosado, testigos, o el presunto acosador, han actuado con acreditada falta de buena fe y ánimo de dañar, la Empresa podrá adoptar las medidas previstas por el ordenamiento para los supuestos de transgresión de la buena fe contractual.

5.5 FINALIZACIÓN DEL PROCEDIMIENTO

Finalizada la investigación, el instructor elaborará en el plazo de 5 días desde la finalización de la investigación, un **informe de Conclusiones**, que contendrá una propuesta de resolución del conflicto y del que se dará traslado, a los efectos oportunos, a la **Dirección de Grupo Casesa**, en particular al **Comité de Decisión**, formado por el **Director de Recursos Humanos** y las personas que éste designe para cada caso en concreto.

 <small>GRUPO GLOBAL SECURITY 2010</small> 	PROCEDIMIENTOS ESPECÍFICOS CÓDIGO PREVENCIÓN DEL ACOSO Y PROTOCOLO DE ACTUACIONES EN CASO DE DENUNCIA	PE-10
		Ed. 2
		30.09.2013
		Pág. 11 de 12
<input checked="" type="checkbox"/> CASESA <input checked="" type="checkbox"/> SERVICASS		

La finalización del procedimiento seguirá los siguientes pasos:

5.5.1. Propuesta de resolución del conflicto

- Convencimiento de existencia de acoso y existencia de pruebas del mismo:

En el caso de confirmarse la existencia de una situación de acoso y de la existencia de pruebas el mismo, el instructor podrá proponer al Comité de Decisión la imposición de una sanción frente al acosador (ej.: el despido).

- Ausencia de prueba de la que se pueda concluir la existencia de acoso pero convencimiento de existencia de un conflicto personal entre compañeros:

En caso de que la Empresa, una vez concluido el procedimiento de investigación, no tenga elementos claros para determinar la existencia de acoso o éste no pueda acreditarse pero, sin embargo, se concluya que lo que subyace es un conflicto personal relevante generado en el trabajo, el departamento de Recursos Humanos deberá poner todos sus medios a su alcance para procurar un remedio a dicho conflicto, proponiendo soluciones mediadas.



- Convencimiento de denuncia intencionadamente falsa:

Si, por el contrario, no se confirmase la existencia de una situación de acoso y además, al finalizar el procedimiento, el instructor determinase la manifiesta falsedad intencionada de la denuncia y dicha falsedad intencionada fuera susceptible de acreditarse, ya sea el denunciante el presunto acosador u otro trabajador, podrá poner el asunto en conocimiento de la Empresa para que desarrolle las actuaciones que sean oportunas frente al autor de esas falsas imputaciones.

5.5.2. Medidas de resarcimiento al presunto acosado y disuasión de los trabajadores para que no se incurran en futuras situaciones de acoso

El instructor podrá proponer medidas tendentes al resarcimiento del presunto acosado y a la disuasión de los trabajadores ante futuras situaciones de acoso, entre las que cabe citar las siguientes:

- Apoyo psicológico y social al acosado y a su familia
- Modificación de aquellas condiciones laborales que, previo consentimiento del trabajador acosado, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Adopción de medidas de vigilancia en protección del trabajador acosado.
- Reiteración de los estándares éticos y morales de la Empresa.

 <small>GRUPO GLOBAL SECURITY 2010</small> 	PROCEDIMIENTOS ESPECÍFICOS CÓDIGO PREVENCIÓN DEL ACOSO Y PROTOCOLO DE ACTUACIONES EN CASO DE DENUNCIA	PE-10
		Ed. 2
		30.09.2013
		Pág. 12 de 12
<input checked="" type="checkbox"/> CASESA <input checked="" type="checkbox"/> SERVICASS		

5.5.3. Resolución del conflicto por el Comité de Decisión:

A la vista de las propuestas de resolución del conflicto, de las pruebas obtenidas sobre el acoso, y de las medidas de resarcimiento en su caso propuestas por el instructor, el Comité de Decisión adoptará por mayoría resolución fundada al respecto y se ocupará de que se lleve a cabo.

Los datos relacionados con las denuncias se eliminarán transcurridos dos meses desde el momento en que finalice la investigación de los hechos alegados en la denuncia. No obstante, en caso de interponerse acciones judiciales como consecuencia de la investigación (bien por la presunta víctima, bien por el presunto falso acosador) los datos obrantes en la misma se conservarán únicamente durante el período de prescripción o caducidad de dichas acciones.

En todo caso se conservarán los datos relativos a los hechos denunciados, sin hacer mención a la identidad del denunciado para poder analizar el comportamiento de los empleados en materia de acoso y proponer las medidas que puedan ser necesarias. Los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición podrán ejercerse ante el departamento de recursos humanos por los procedimientos comunes.

El presente CÓDIGO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO Y PROTOCOLO DE ACTUACIONES podrá ser modificado en la medida que se entiendan sus cambios como más beneficiosos y para una mayor seguridad, confidencialidad y apoyo en la gestión de denuncias ante presuntos acosos que se produzcan en la Empresa.