
**PROTOCOLO DE ACTUACION
ANTE SITUACIONES DE ACOSO EN
EL ENTORNO LABORAL
GESPLAN**

Contenido

Compromiso de Gesplan para la prevención y actuación frente a situaciones de acoso en el entorno laboral	3
Declaración de Principios para la prevención y actuación frente a situaciones de acoso en el entorno laboral	4
Acciones preventivas frente al acoso en el entorno laboral.....	6
Procedimiento de actuación ante situaciones de acoso en el entorno laboral de Gesplan	7
1. Objeto y ámbito de aplicación.....	7
2. Deber de sigilo profesional	8
3. Protección de datos de carácter personal.....	9
4. Procedimiento de actuación	9
5. Fases del procedimiento.....	10
5.1 Denuncia	12
5.2 Investigación Interna	13
5.2.1 Medidas Cautelares.....	15
5.3 Resolución del caso	15
5.4 Seguimiento	16
ANEXOS	18
Anexo I	19
Formulario de denuncia de actuación ante situaciones de acoso en el entorno laboral	19
Anexo II	20
Compromiso de Confidencialidad como Integrante de la comisión de investigación	20
Anexo III	21
Consentimiento para la grabación de las entrevistas realizadas.....	21
Anexo IV	22
Glosario de Términos	22

Compromiso de Gesplan para la prevención y actuación frente a situaciones de acoso en el entorno laboral

El compromiso de la Dirección de la empresa Gestión y Planeamiento Territorial y Medioambiental (en adelante Gesplan), es garantizar la protección de la dignidad en el trabajo de todo el personal y favorecer las relaciones laborales basadas en la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el respeto a la diversidad.

En este marco de relaciones laborales en el que se promueve un contexto seguro, tanto la Dirección de la empresa como la representación de sus trabajadores, establecen la responsabilidad de asegurar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos de quienes formamos la empresa y se compromete a erradicar todo comportamiento que pueda considerarse constitutivo de conductas de acoso en el ámbito laboral.

Gesplan se compromete a adoptar una actitud proactiva, tanto en la prevención del acoso en cuanto a sensibilización e información de comportamientos no tolerados por la empresa, como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las quejas y denuncias que a este respecto se puedan plantear, así como resolver según proceda en cada caso.

Gesplan asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de acoso sexual o acoso por razón de sexo en la empresa y establece una declaración de principios, con el objeto de cimentar cómo deben ser las relaciones entre el personal de la empresa y las conductas que no resultan tolerables en la misma.

Declaración de Principios para la prevención y actuación frente a situaciones de acoso en el entorno laboral

Conscientes de que las condiciones de trabajo repercuten tanto en la productividad como en el clima laboral, Gesplan se compromete a velar por todo el personal, independientemente de su categoría profesional y/o puesto de responsabilidad, frente a situaciones de acoso laboral, todo ello de acuerdo con los siguientes principios:

- Se tendrá tolerancia cero ante conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Todo el personal de la empresa tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todos quienes formamos parte de Gesplan.
- Toda persona de la empresa tiene derecho a recibir un trato correcto y a que se respete su intimidad e integridad física y moral, no pudiendo estar sometida en ninguna circunstancia, ya sea por nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, incluida su condición laboral, a tratos degradantes, humillantes u ofensivos.
- El personal de Gesplan tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, incluido los derivados de conductas de acoso.
- Gesplan se compromete a adoptar las medidas necesarias para prevenir el acoso, de forma organizativa y mediante la formación e información.
- Gesplan se compromete a establecer y trabajar en un procedimiento preventivo del acoso y resolutivo, en aquellos casos en que alguna empleada o empleado haya sido objeto de alguna conducta en esta materia, salvaguardando los derechos de las y los afectados, guardando prudencia y confidencialidad.
- Instruido el correspondiente expediente y confirmarse la existencia de una situación de acoso sexual o acoso por razón de sexo, la Dirección de la empresa se compromete a usar todo su poder sancionador para garantizar un entorno de trabajo libre de violencia, de conductas discriminatorias sexistas y por razón de sexo y adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo.

Gesplan insta a su personal a denunciar cualquier acto susceptible de acoso en su lugar o puesto de trabajo.

En Gesplan no se tolerará el acoso. Si una investigación de cualquier alegato de acoso muestra que se produjo una conducta de hostigamiento, el hostigador/a será sujeto a la medida disciplinaria oportuna. Dicha medida será igualmente adoptada en aquellos casos de falsas denuncias.

Gesplan no considerará acoso los actos y relaciones comunes, cumplidos en la relación de dependencia que deviene de la organización y/o distribución de tareas propia de toda la empresa, de naturaleza socialmente aceptable y que no infringe la legislación vigente.

Gesplan considerará acoso cuando concurren algunas de las siguientes circunstancias:

1. Medidas destinadas a aislar de la actividad profesional a una persona con ataques a su rendimiento, manipulación de su reputación y vaciamiento de sus funciones.
2. Abuso de poder, con fijación de objetivos inalcanzables o asignación de tareas imposibles, control desmedido del rendimiento y denegación injustificada del acceso a periodos de licencias/vacaciones, etc.
3. Contacto físico deliberado y no solicitado, comentarios, gestos o insinuaciones de carácter sexual no consentido, solicitud de favores sexuales y cualquier otro comportamiento que tenga como causa u objeto el abuso o la discriminación de la trabajadora o el trabajador por razón de su sexo.
4. Cuando el rechazo de dicha conducta por parte de la persona acosada sea utilizado como fundamento de la toma de decisiones en el empleo y que afecte a la misma o a alguien vinculado directamente a la persona en cuestión.
5. Cuando la conducta tenga el efecto y/o propósito de interferir en el desempeño del trabajo o cualquier otra actividad de la persona acosada o cuando se produzca un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.
6. Cuando dicha conducta provoque efectos perjudiciales en las condiciones de trabajo, el cumplimiento laboral o el estado general de bienestar personal de la persona acosada.

Acciones preventivas frente al acoso en el entorno laboral

Todo el personal de Gesplan será informado del **Procedimiento de Actuación frente al Acoso** ya sea vía electrónica, en formación u otro medio que pueda ser orientativo para conocimiento de este.

Este protocolo, su formulario de denuncia (ANEXO I) y demás información de interés, estará disponible en la Web de la empresa y en la Intranet de Gesplan.

Al personal de nuevo ingreso a la empresa se le indicará en el Manual de Acogida el procedimiento y lugar donde encontrará dicho proceso.

Gesplan pone a disposición de la plantilla un correo electrónico al que tiene acceso la persona responsable en materia de Acoso, encargada de activar el procedimiento de actuación y de prevención del mismo (rrhh_acoso@gespla.es).

Procedimiento de actuación ante situaciones de acoso en el entorno laboral de Gesplan

1. Objeto y ámbito de aplicación

Al amparo de **La Constitución Española**, en su **artículo 14**, donde se establecen los derechos fundamentales de las personas, la igualdad y la no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el **artículo 15**, el derecho a la vida y a la integridad física y moral y a no ser sometidos a tratos degradantes, y el **artículo 18**, que refiere el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen, y ratificado en otras normativas, como la **Ley Orgánica 1/2018, de 5 de noviembre, de reforma del Estatuto de Autonomía de Canarias**, en su **artículo 11.2**, Derecho de igualdad y cooperación; La **Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público**, en cuyo **artículo 95.2** se tipifican, como faltas disciplinarias de carácter muy grave, el acoso laboral y el acoso de naturaleza discriminatoria, moral, sexual y por razón de sexo; los **artículos 46.2 y 48** de la **Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, el **RD 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo**; y el **artículo 14** de la **Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales**.

Todas estas normativas dan cumplimiento al presente Protocolo de actuación ante situaciones de acoso en el entorno laboral de Gesplan.

Gesplan, en su empeño por salvaguardar la dignidad de sus trabajadores/as, se compromete a crear y mantener un entorno laboral respetuoso, a no aceptar ni tolerar, en ninguna circunstancia, comportamientos que puedan considerarse constitutivo de delito, contrarios a la dignidad y la libertad personal en el ámbito laboral. En general, a prevenir conductas de acoso moral, sexual o por razón de sexo. Así mismo se tratarán las denuncias falsas de acoso.

El presente protocolo será de aplicación a todo el personal de Gesplan, con independencia de la modalidad del contrato que tenga, de la posición jerárquica que

ocupe dentro de la empresa, o del lugar donde desempeñe su trabajo en el que Gesplan lleve la gestión.

Se contemplarán los comportamientos que se producen durante el trabajo campo/oficina, en relación con el trabajo o como resultado de este, incluyendo espacios o situaciones como:

- I. El lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo.
- II. En los lugares donde se toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseos.
- III. En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo.
- IV. En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso).
- V. En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

La situación derivada en cualquiera de estos contextos puede ser objeto de denuncia en el momento en el que se de y hasta pasado el plazo máximo legal.

2. Deber de sigilo profesional

En todo momento se deberá garantizar el derecho a la intimidad.

Las personas responsables de la intervención de manera directa e indirecta estarán sujetos al deber del sigilo profesional, sobre los datos e informaciones recabadas en todo momento, desde que tuvieren conocimiento de la misma, no pudiendo en ningún caso revelar el contenido de las actuaciones realizadas, salvo que concurra deber público inexcusable.

Las personas que formen parte de la Comisión de Investigación en calidad de miembros o de asesores que no formen parte de dicha Comisión, deberán suscribir, en el momento de su constitución, un compromiso de confidencialidad (Anexo II).

3. Protección de datos de carácter personal

Se ha de garantizar, en todo caso, la protección y confidencialidad de datos de carácter personal, conforme dispone el **Reglamento General Europeo de Protección de Datos 679/2016, de 27 de abril**, y la **Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de Derechos Digitales**.

Las denuncias se entregarán a través del correo electrónico rrhh_acoso@gesplan.es. La persona designada para recibir dicha denuncia es la Responsable de Gestión de los RR.HH., a su vez será la encargada de informar a la Comisión de Igualdad.

La custodia de la documentación obtenida de todo el proceso se deberá archivar de manera independiente a los expedientes que comprenden la vida laboral. No se podrá guardar ni mantener documentación relativa a los expedientes de investigación, ni acceder a los mismos ya concluidos, sin perjuicio a lo que pudiera estipular en la Normativa al respecto

Situación similar a lo referido a las grabaciones de audio que en su caso se hubieren realizado, deberán ser guardadas y custodiadas como un archivo independiente.

No podrá destruirse ningún archivo de audio sin que conste en el correspondiente expediente la transcripción literal de su contenido y la firma de las personas intervinientes, y de quienes conformaron la Comisión de Investigación.

4. Procedimiento de actuación

Cualquier trabajador/a tiene la obligación de poner en conocimiento de su superior jerárquico los casos de posible acoso de los que tenga conocimiento, a su vez deberá trasladar la información a la persona Responsable de Gestión del Servicio de Recursos Humanos.

En caso de que la persona presuntamente acosadora sea su superior en jerarquía, deberá ponerlo en conocimiento del superior en jerarquía de esta.

Durante el proceso se buscará agilidad, rapidez y seriedad en la resolución de este, ofreciendo un tratamiento justo a todas las personas implicadas, protegiendo a los trabajadores/as contra represalias.

Las personas afectadas por una situación de acoso tendrán derecho a obtener respuesta siempre que exista constancia de su denuncia.

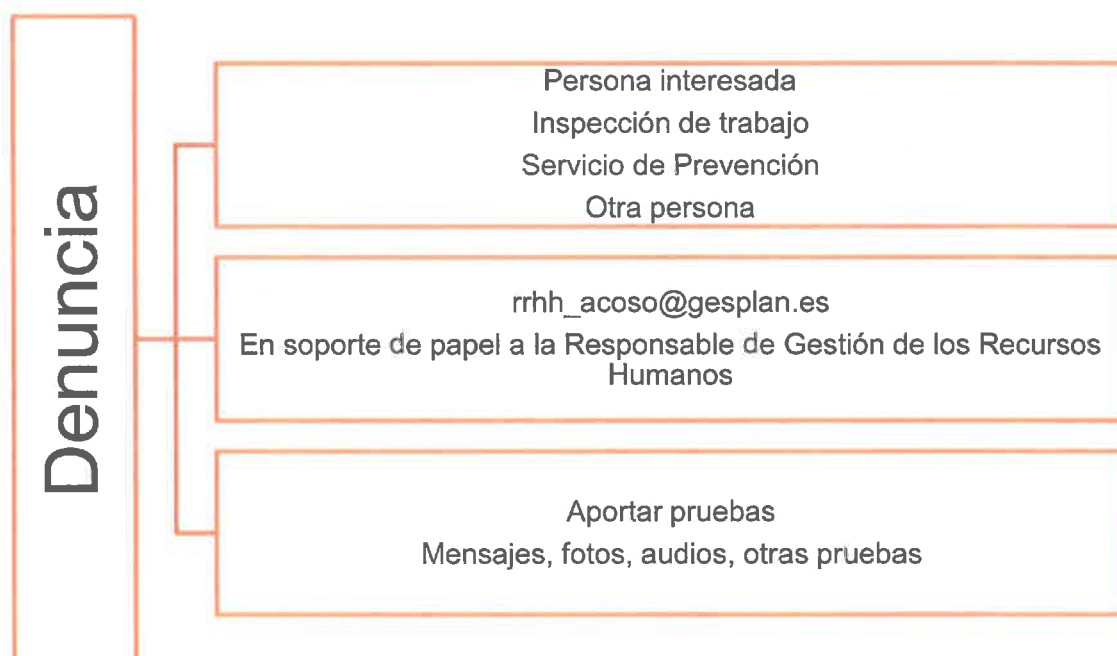
Se establece un plazo por cada fase del procedimiento, sin embargo, por las razones extraordinarias de la investigación, se podrán ampliar los plazos, previa información a la persona interesada.

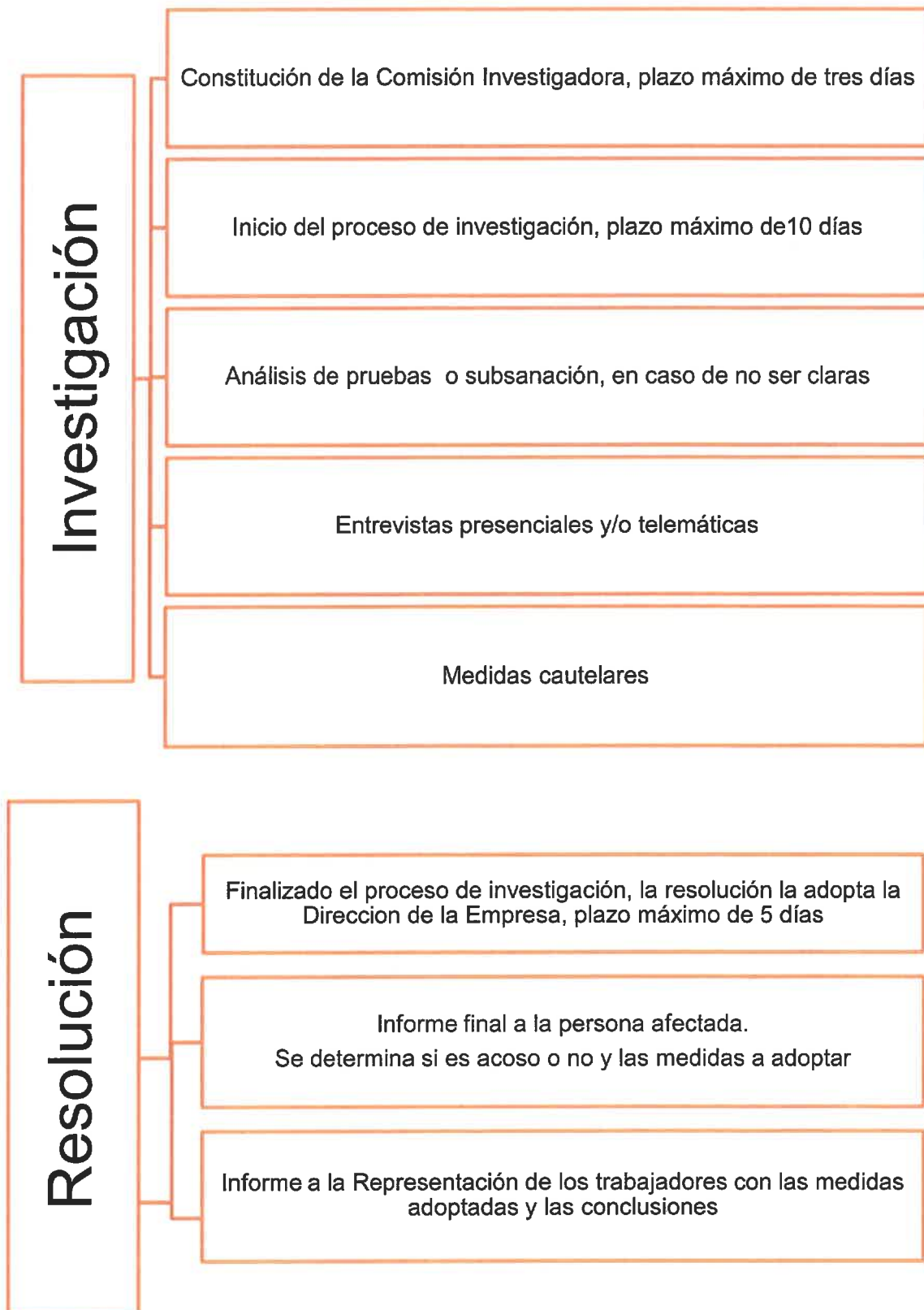
La aplicación de este Protocolo no impedirá en ningún caso la utilización, paralela o posterior, por parte de las personas implicadas, de las acciones administrativas o judiciales.

Cuando el proceso de denuncia ha iniciado vía administrativa o judicial por decisión de la persona afectada, dicho proceso deberá seguir su trayectoria.

5. Fases del procedimiento

Las fases y los plazos máximos para llevar a cabo el procedimiento de actuación son las siguientes:





5.1 Denuncia

El protocolo de actuación iniciará con la denuncia interpuesta en el buzón de rrhh_acoso@gesplan.es o mediante el escrito que, se haga llegar a la Responsable de Gestión de los Recursos Humanos o a La Comisión de Igualdad. Será al seno de dicha Comisión donde se nombrará la Comisión de Investigación.

Se aceptan las denuncias hasta pasados tres meses de los hechos denunciados.

El presente protocolo también podrá iniciarse por:

- Requerimiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- Como consecuencia del inicio de un procedimiento judicial por acoso.
- El Servicio de Prevención y Riesgos Laborales a través de la detección de dificultades en las evaluaciones de riesgo o en actuaciones de vigilancia de la salud en el puesto de trabajo.

En esta misma línea, tendrán legitimación para la presentación de una denuncia las siguientes personas:

- La presunta víctima del acoso que a efectos del presente protocolo, recibirá la denominación de persona interesada.
- Cualquier persona que tenga conocimiento de la presunta existencia de una situación de acoso en el entorno laboral, con independencia de la relación jerárquica que se posea.
- La representación sindical.

En las denuncias se deberá reflejar los hechos que se denuncian constitutivo del presunto acoso realizado.

La identificación en su caso de terceras personas afectadas por la situación o que pudieren ser testigos de la presunta situación de acoso.

Si quien presenta la denuncia no es la presunta víctima de acoso (persona interesada), se deberá identificar en el documento que se presenta.

Se podrá aportar otra documentación (foto/audio), que se estime oportuna para probar la presunta situación de acoso.

Se podrá aportar a lo largo de la instrucción del procedimiento, tanto la persona denunciante como otras personas que intervengan otras pruebas posteriormente antes de finalizar el mismo.

5.2 Investigación Interna

Recibida la denuncia, se dará traslado de los hechos ocurridos a la Comisión de Igualdad.

La Comisión tendrá un plazo de tres días para reunirse y nombrar la Comisión de Investigación.

Reunida la Comisión de Investigación, analizará si la denuncia presentada es clara y si los datos aportados son suficientes para continuar con el proceso investigativo. En caso de que la denuncia carezca de fundamento, se podrá solicitar la subsanación a quien haya presentado la denuncia.

En dicha reunión, la Comisión de Investigación podrá conferir un plazo determinado de trámite de subsanación a quien haya presentado la denuncia, si no se realiza dicha rectificación, podrá desestimarse la acusación. La resolución final se notificará a la persona denunciante.

Se ha de recopilar toda la información y se han de llevar a cabo entrevistas presenciales o en su caso a través de medios telemáticos con las personas implicadas, iniciando dicho proceso en un plazo no superior a 10 días después del conocimiento de los hechos denunciados, si en el plazo establecido no se hubiera finalizado con la investigación, se deberá informar a la persona interesada de como va el proceso.

Se acordará entrevistar a la persona denunciante, a la presunta víctima en su caso, a las personas denunciadas y terceras personas que puedan haber presenciado la presunta situación de acoso (testigos) y otras cuyas aportaciones resulten relevantes para el esclarecimiento de los hechos.

Las entrevistas se deberán desarrollarse con la máxima rapidez, sigilo, confidencialidad, sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas.

La persona por entrevistar podrá solicitar ser acompañada durante la entrevista por un compañero/a, un representante de los trabajadores, u otra persona de la empresa, previa información.

Para la realización de las entrevistas se deberá contar con la presencia de al menos dos personas que sean miembros de la Comisión de Investigación. Se acordará previa realización de la entrevista quien dirigirá la realización de la entrevista. Además, se deberá solicitar a la persona entrevistada su autorización para la grabación en caso de que se vaya a realizar dicho proceso.

En los casos en que se haya autorizado la grabación, la persona entrevistada podrá solicitar que se pare la grabación en determinados momentos del relato, si no quiere dejar constancia de ciertas manifestaciones.

Con respecto a las entrevistas, las preguntas deberán ser claras y concisas y deberán formularse en un lenguaje comprensible para la persona entrevistada.

Las preguntas deberán estar relacionadas únicamente con los hechos y circunstancias de la presunta situación de acoso. En ningún caso las preguntas formuladas ni la actuación podrá desarrollarse de forma hostil o intimidatoria por quienes formen parte de la Comisión de Investigación, evitando en todo momento la realización de juicios de valor.

La información obtenida de las entrevistas bien sea en soporte de papel o audio, deberá estar custodiada durante el periodo de tiempo en el que se desarrolle la investigación.

Si la persona denunciante del hecho manifiesta su voluntad de no continuar con las actuaciones de investigación, será la Comisión de Investigación la que determinará la finalización de dicho proceso.

Si por el contrario se detecta alguna otra falta distinta al acoso, se abrirá el oportuno expediente disciplinario, según recoge el Capítulo VIII del Convenio Colectivo de Gesplan.

Si a la vista de la investigación realizada se tratara de un conflicto laboral de carácter interpersonal u otras situaciones de riesgo psicosocial se aplicarán, si procede, alguna de las siguientes medidas:

- Si se trata de una situación de conflicto: se propone la actuación de un mediador/a u otra medida con la misma finalidad que pueda ser de aplicación como mecanismo para la resolución del conflicto.
- Se propone formación en habilidades necesarias para la interacción entre personas, o formación para afrontar factores de riesgo psicosociales, o habilidades en liderazgo.

5.2.1 Medidas Cautelares

Ante las circunstancias puestas de manifiesto en la denuncia o en las actuaciones de denuncia de inicio podrá, a fin de evitar perjuicios de imposible o difícil reparación, adoptar las medidas cautelares de organización del trabajo que estime oportunas desde el inicio del proceso o durante la investigación.

La adopción de medidas cautelares se adoptarán previa información de las personas titulares de los derechos e interés legítimos en que se vean afectados/as por dichas medidas.

A continuación de manera genérica, se detallan algunas medidas cautelares, sin embargo, según el proceso, se podrán incluir algunas otras que se estimen oportunas y no estén contempladas en el presente protocolo.

- Separar ambas partes implicadas, víctima y acosador/a.
- Cambiar ubicación de puestos de trabajo.
- Traslado de centro de trabajo si procede.
- Si en el transcurso del proceso la víctima causara baja por situación de incapacidad temporal derivada de la situación que viene padeciendo, se podrá ofrecer la ayuda de derivar a algún servicio y/o entidad de ayuda.

5.3 Resolución del caso

El proceso finalizar con un informe final de la investigación en el que, de forma concisa se refleje:

- Datos identificativos: relación nominal de las personas que conformaron la Comisión de Investigación e identificación de las personas denunciante,

presunta víctima en su caso, denunciada, y en su caso, terceras personas afectadas.

- Instrucción: comprende las actuaciones realizadas, relación de pruebas aportadas.
- Hechos e informaciones relevantes: antecedentes del caso e informaciones previas recabadas, aspectos esenciales de la denuncia formulada, aspectos relevantes obtenidos de las entrevistas. El informe final de investigación, respecto de las entrevistas realizadas, no transcribirá la totalidad de estas, sino un resumen de estas con las manifestaciones más relevantes de la investigación. Informaciones más relevantes obtenidas durante la investigación.
- Conclusiones: principales conclusiones obtenidas durante la investigación que sirven de soporte a las medidas a establecer.
- Medidas: descripción clara y concisa, de las medidas a implementar. Identificación de las personas u órganos responsables de su implantación y ejecución. Medidas cautelares en caso de haber establecido alguna.

Una vez finalizada la investigación, se deberá presentar las conclusiones del proceso a la Comisión de Igualdad y a la Dirección de la Empresa.

La decisión adoptada por la Dirección de la empresa se comunicará por escrito a la persona denunciante y denunciada, en un plazo máximo de 5 días. A continuación, se procederá a cerrar el expediente y a actuar en relación como lo designa el apartado 3 del presente protocolo.

Si dicho proceso ha finalizado por desistimiento de la parte denunciante, el mismo ha de concluir con un informe que cerrará el expediente y a actuar en relación como lo designa el apartado 3 del presente protocolo.

5.4 Seguimiento

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la dirección de Gesplan y la Comisión de Igualdad mantendrá un deber activo de vigilancia respecto a esa persona trabajadora cuando se reincorpore (si es una suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo en caso de un cambio de ubicación. El cumplimiento de erradicar el acoso no finalizará con la mera adopción de la medida

del cambio de puesto o con la mera suspensión, siendo necesaria su posterior vigilancia y control por parte de la empresa.

Manuel Agoney Piñero Ortiz



Consejero Delegado


C/ León y Castillo, 54
35003 Las Palmas de Gran
Canaria
T. 928 301 150 F. 928 380 289
contacto@gesplan.es

ANEXOS

Anexo I

Formulario de denuncia de actuación ante situaciones de acoso en el entorno laboral

Cumplimente de forma obligatoria todos los campos del presente formulario. Anexe los documentos/pruebas que desee aportar.

Nombre y Apellido:

Isla:

N.º. Teléfono/s de contacto:

EXPONE: (Describa los hechos que se denuncian y que se consideran constituyentes de acoso en el entorno laboral lo más claro y detallado posible).

Nombre y Apellido (Persona o personas denunciadas):

Aporte de pruebas:

- Documentales (Fotografías/Videos/Audios):

- Testificales:

En _____ a ____ de _____ de 20__.

Anexo II

Compromiso de Confidencialidad como Integrante de la comisión de investigación

Como miembro de la Comisión de Investigación designada por la Comisión de Igualdad, en relación con el protocolo de acoso de _____, acepto y me comprometo a cumplir el presente compromiso de confidencialidad y de no divulgación de la información de la que tenga o pueda tener conocimiento con motivo de mi participación en la Comisión de Investigación de acuerdo con las siguientes disposiciones:

1. Informar a la Comisión de Igualdad de todo el proceso y medidas cautelares a tomar dentro del proceso.
2. Me comprometo a guardar reserva de toda la información que reciba con respecto al conflicto objeto de investigación (información previa, documentación que se presente por las partes en conflicto, información a la que pueda acceder con motivo de las entrevistas que se realicen, etc.) con independencia de medio en el cual se encuentre soportada (papel, o medio electrónico/digital, grabaciones, etc.).
3. Me comprometo a utilizar la información suministrada a la que acceda, en el estricto marco de la Comisión de Investigación, para su valoración, y adopción de acuerdos; me comprometo, además, a utilizar todos los medios a mi alcance, para garantizar la más estricta confidencialidad respecto de dicha información, guardando absoluto secreto respecto de ésta.
4. No reproduciré, modificaré, haré público o divulgar a terceras personas (personas físicas, organizaciones sindicales, etc.) la información a la que pueda tener acceso y con respecto a la cual suscribo el presente compromiso de confidencialidad.
5. Adoptaré medidas de seguridad que garanticen la confidencialidad y no divulgación de la información que se me entregue, teniendo presente que no debe ser menor al nivel de cuidado, que sea razonablemente necesario para evitar su pérdida, robo o sustracción o utilización no autorizada.
6. El presente compromiso entrará en vigor a partir de la fecha en que sea nombrada en el seno de la Comisión de Igualdad y, perdurarán hasta finalizar el proceso.

Nombre y apellido

Nombre y apellido

En _____ a ____ de _____ de 20__.

Anexo III

Consentimiento para la grabación de las entrevistas realizadas

Nombre y Apellido:

Isla:

N.º. Teléfono/s de contacto:

Condición:(víctima, persona denunciada, testigo, otro)

Por la presente, doy mi consentimiento para realizar siguiente grabación en calidad de _____.

1. Se llevará a cabo la grabación de la presente sesión de esta Comisión de Investigación, con el fin de facilitar la transcripción de estas, su consulta posterior y realización de resúmenes para el informe final de investigación.
2. Las grabaciones se utilizarán como apoyo para las supervisiones que se realizan para asegurar la máxima eficiencia, eficacia y excelencia en la investigación de este conflicto.
3. Los datos que se obtengan de su participación serán utilizados únicamente con fines de investigación y solamente por parte del equipo de investigación, custodiándose sus datos personales en un lugar seguro de tal manera que ninguna persona ajena pueda acceder a esta información y atendiendo a un estricto cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.
4. Lo contenido en las grabaciones se resumirá en el informe final de investigación y podrán acceder a su contenido las personas implicadas en el proceso de investigación, denunciante y denunciado. Se garantizará el principio de confidencialidad de los datos y el riguroso cumplimiento del secreto profesional en el uso y manejo de la información y el material obtenidos.

Habiendo leído la información previa de este documento de consentimiento que me ha sido entregado, y comprendiendo su contenido y las explicaciones en él facilitadas acerca de la grabación de las sesiones de investigación, pudiendo resolver todas las dudas y preguntas que he planteado al respecto, así como teniendo la información de que mis datos personales serán protegidos y serán utilizados únicamente con fines de investigación y elaboración del informe final, tomando todo ello en consideración y en tales condiciones, PRESTO MI CONSENTIMIENTO para que mi participación en la sesión de la Comisión de Investigación sea grabada únicamente en soporte audio y que los datos que se deriven de mi participación sean utilizados para cubrir los objetivos especificados en este documento.

En _____ a ____ de _____ de 20__.

Anexo IV

Glosario de Términos

Tipos de acosos discriminatorios en el entorno laboral de Gesplan

Acoso moral, laboral (mobbing) y Psicológico

Conductas de violencia psicológica, intensa, reiterada y prolongada en el tiempo, de una o varias personas que actúan desde el poder, no necesariamente jerárquico, con el propósito de crear un entorno intimidatorio, hostil o humillante en el entorno laboral.

Acoso sexual

Cualquier comportamiento verbal o físico, de naturaleza sexual no deseado que se realiza en el contexto laboral, con el propósito de atentar contra su dignidad y el efecto de crear un ambiente intimidatorio, ofensivo y hostil para él o ella. Todo acoso sexual se considerará discriminatorio.

Podrán ser constitutivas de acoso sexual las siguientes conductas:

Conductas verbales:

- Supuestos de insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para la actividad sexual.
- Flirteos ofensivos.
- Comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos.
- Llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados.
- Bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

Conductas no verbales:

- Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos.
- Cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.

Comportamientos Físicos:

- Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo e innecesario.

Acoso por razón de sexo

Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidante, degradante u ofensivo.

Acoso por orientación o identidad sexual

Cualquier comportamiento no deseado relacionado con la orientación o la identidad sexual de una persona, con el propósito de atentar contra su dignidad y el efecto de crear un entorno intimidatorio.

Acoso por orientación o identidad sexual

Cualquier comportamiento no deseado relacionado con la orientación o la identidad sexual de una persona, con el propósito de atentar contra su dignidad y el efecto de crear un entorno intimidatorio.

Igualdad Legal o Formal

Ausencia de barreras jurídicas o legales a la igualdad de derechos y libertades, reconocida en la Constitución española de 1978 en el artículo 14, como proscripción de la discriminación.

Igualdad Real y Efectiva

Reconocida en la Constitución Española de 1978, artículo 9.2., supone la ausencia de barreras sociales, económicas, políticas o culturales al pleno ejercicio de la igualdad de derechos y libertades de las personas; de las condiciones de plena ciudadanía y de participación paritaria en los ámbitos público y privado.

Discriminación Directa

Es la situación en la que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en situación comparable; cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato.

Discriminación Indirecta

Es la situación en la que una disposición, criterio o práctica, aparentemente neutras, sitúan a personas de unas características determinadas en desventaja particular con respecto a otras, salvo que dichas prácticas puedan justificarse objetivamente con una finalidad legítima y que los medios para alcanzarla sean adecuados y necesarios.

Equidad

Acción que sin discriminación alguna, responde a una necesidad o situación, de acuerdo a las características o circunstancias específicas de la persona a quien va dirigida.

Estereotipos de Género

Son ideas o imágenes aceptadas comúnmente por la sociedad en cuanto a las maneras o expectativas que se tienen del comportamiento de cada sexo.

Machismo

Conjunto de actitudes basadas en la asunción de la supremacía del sexo masculino sobre el femenino y el sometimiento de la mujer, en cuanto a los modos de controlarla, subvalora, desprecia, cosifica y discrimina mediante actos de naturaleza verbal, física o simbólica.

Feminismo

Movimiento social, político, filosófico, económico, científico y cultural que denuncia, desvela y transgrede el sistema social imperante: el patriarcado. Su objetivo es la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Planes de igualdad

Estrategias encaminadas a lograr la participación activa de las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad mediante la definición de unos objetivos que se concretan en actuaciones a corto y medio plazo. Las actuaciones implican a las diferentes entidades de la Administración Pública y a los Agentes Sociales

Perspectiva de género

Enfoque que tiene en consideración las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito.

Transversalidad

En coeducación, supone la inclusión de la perspectiva de género en la elaboración, desarrollo y seguimiento de todas las actuaciones que afecten, directa o indirectamente, a la comunidad educativa.