

INTRODUCCIÓN

RESIDENCIA VIRGEN DE LOS REMEDIOS SL, ha aprobado el presente “Protocolo de Actuación para la Prevención del Acoso” con el compromiso de evitar que se produzcan situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o acoso laboral, al ser éstas atentatorias de la dignidad, perjudiciales para el entorno laboral y generadoras de efectos indeseables en la salud, moral, confianza y autoestima de las personas.

Con este fin, el presente Protocolo define las conductas a prevenir, así como arbitra las medidas específicas para dicha prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que, en su caso, pudieran formular quien haya sido objeto de las citadas conductas. Para ello, se ha establecido un procedimiento de investigación eficaz y ágil que se pondrá en marcha cuando se denuncie una de estas conductas; en dicho procedimiento se garantizará la confidencialidad y la protección de la identidad de las personas afectadas, así como de todas aquellas que intervengan en el proceso.

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

La filosofía empresarial de RESIDENCIA VIRGEN DE LOS REMEDIOS en su empeño por salvaguardar la dignidad de quienes integran nuestra organización, se compromete a crear y mantener un entorno laboral respetuoso con la dignidad y la libertad personal, manifestando que no se tolerarán situaciones de acoso o violencia, en cualquiera de sus manifestaciones, tomando las medidas necesarias para erradicarlas, en caso de suceder.

Partiendo de los valores con los que trabaja la entidad y entre los que se encuentran, el derecho a la dignidad de la persona, el libre desarrollo de la personalidad y la protección de la integridad física y moral, se garantizará la protección de los derechos fundamentales de la persona, estableciendo un procedimiento para la prevención del acoso, que permita dar solución a las reclamaciones con las debidas garantías, adoptando medidas correctoras y disciplinarias, sin olvidar la protección a cualquiera de las personas implicadas, todo ello basado en la normativa legal vigente.

OBJETO

El objetivo del presente Protocolo, es definir las pautas que permitan identificar una situación de acoso, con el fin de solventar una situación discriminatoria y minimizar las consecuencias, garantizando en todo momento los derechos de las personas implicadas.

A fin de garantizar en nuestra empresa un entorno de trabajo saludable y seguro, a la vez pretendemos que este Protocolo pueda ser un cauce para las desavenencias que, sin llegar a estar incluidas en la definición de acoso, puedan suponer un problema de convivencia y/o intereses contrapuestos entre dos o más personas, facilitando la herramienta que pueda ayudar a tomar las correspondientes medidas correctoras.

El presente Protocolo se basa en tres principios irrenunciables para todas las personas trabajadoras de nuestra empresa:

- El derecho de toda persona a recibir un trato cortés, respetuoso y digno.
- El derecho a la igualdad y a la no discriminación en el trabajo

- El derecho a la salud en el trabajo, que se garantiza no sólo velando por la prevención y protección frente a riesgos que puedan ocasionar menoscabo o daño físico, sino también frente a los riesgos que puedan originar deterioro en la salud psíquica.

El Protocolo instrumentaliza las actuaciones necesarias para la investigación y análisis, facilitando al personal un procedimiento objetivo que garantice la prevención y resolución de este tipo de casos.

AMBITO

El Protocolo es de aplicación al conjunto de todas las personas que conforman la plantilla de la empresa, incluidas las personas en prácticas, voluntarios y cualquier persona que preste sus servicios en esta entidad, sea cual sea el carácter o la naturaleza jurídica de su relación con la organización.

Así pues el protocolo abarca todos los centros de trabajo de la empresa, así como cualquier lugar de trabajo o de prestación de servicios relacionados con el trabajo, incluyendo viajes, reuniones, conferencias y eventos sociales que acontezcan en el desarrollo de la actividad laboral en los que participe el personal de la empresa, independientemente de que se produzcan dentro o fuera de las instalaciones de la empresa.

CONCEPTOS

Con la finalidad de evitar cualquier situación de acoso, hemos considerado esencial el incorporar al presente Protocolo, una breve explicación de que los distintos tipos de acoso que se pueden dar en el entorno laboral.

1. ACOSO SEXUAL

Según el art.7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, 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".

Todo acoso sexual se considerará discriminatorio y se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas y recíprocas, en la medida en que las conductas de acoso sexual no son deseadas por la persona que es objeto de ellas, así se considera acoso sexual toda conducta consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos, desarrollados en el ámbito laboral, que se dirija a una persona con intención de conseguir una respuesta de naturaleza sexual no aceptada libremente.

1.a) Conductas Constitutivas de Acoso Sexual

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían 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.

1.b) Tipos de Acoso Sexual

Se distinguen dos tipos de acoso sexual en función de si las anteriores conductas implican o no un elemento de coacción:

Acoso Sexual “quid pro quo” o chantaje sexual:

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, la persona acosadora será aquella que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

Acoso Sexual Ambiental

Comportamiento de naturaleza sexual o sexista que crea un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil, degradante, humillante, u ofensivo, o resulta desfavorable y agresivo para quien lo sufre. Este tipo de acoso puede ser realizado por cualquier miembro de la empresa, con independencia de su jerarquía o posición, o por terceras personas relacionadas con la empresa.

1.c) Escala de Gravedad de la Situación de Acoso Sexual

En todo procedimiento de prevención y actuación para la eliminación del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, es imprescindible tipificar claramente la escala de gravedad de acoso al que una persona puede estar sometida, acotando así lo que se define a cada caso particular. Los niveles de gravedad de acoso se clasifican

- Leve: Se corresponde con expresiones verbales públicas, vejatorias para la persona acosada (chistes de contenido sexual, piropos/comentarios sexuales sobre las personas trabajadoras, pedir reiteradamente citas, acercamientos excesivos, gestos y miradas insinuantes, junto a aproximaciones no consentidas)
- Grave: Se asocia a situaciones en las que se produce una interacción verbal directa con alto contenido sexual, preguntas sobre la vida sexual, insinuaciones sexuales, pedir abiertamente relaciones sexuales, presionar después de la ruptura de una relación con un compañero o compañera, contactos físicos no permitidos por la persona acosada.
- Muy Grave: Se corresponde con situaciones en las que se producen contactos físicos no deseados y presión verbal directa, tales como abrazos y besos no deseados, tocamientos, pellizcos, acorralamientos, presiones para obtener relaciones sexuales a cambio de mejoras o amenazas, actos sexuales bajo presión de despidos, asalto sexual,

2. ACOSO POR RAZON DE SEXO

Según el art.7.2 de la Ley Orgánica 3/2007 constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo u orientación sexual de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Conductas Constitutivas de Acoso por Razón de Sexo

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso por razón de sexo las siguientes conductas:

- Las medidas organizacionales ejecutadas en función del sexo de una persona con fines degradantes (exclusión, aislamiento, evaluación no equitativa del desempleo, asignación de tareas degradantes, sin sentido o por debajo de su capacidad profesional...)
- Comportamientos, conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones en función del sexo de una persona y que tengan efecto sobre el empleo, las condiciones de trabajo, el acceso de la persona a la formación profesional, la retribución o cualesquiera otras decisiones relativas a esta materia..
- Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad
- Ridiculizar a personas porque las tareas que asumen no se ajustan a su rol o estereotipo impuesto cultural o socialmente.

3. ACOSO LABORAL, PSICOLOGICO, MORAL O MOOBING

Es toda conducta, práctica o comportamiento inapropiado, que se traduce en un continuo y deliberado maltrato, ya sea directo o indirecto, verbal o físico o de cualquier otra forma, caracterizados por una violencia psicológica intensa, dirigida de forma reiterada, sistemática y/o recurrente y prolongada en el tiempo en el seno de una relación de trabajo hacia una o más personas, por parte de otra/s, que actúan frente a aquella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica, sino en términos psicológicos), con el propósito o efecto de crear un ambiente hostil o humillante, que suponga directa o indirectamente, un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona, 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.

Hay que poner de manifiesto que determinadas acciones hostiles pueden producirse puntualmente en el trabajo, si bien, para que pudieran ser constitutivas de acoso se requiere, que sean acciones intencionadas, sistemáticas, habituales, y mantenidas en el tiempo, no confundiendo con situaciones de presión o conflicto laboral, que son situaciones de desacuerdo, ya que en el trabajo pueden producirse choques, discusiones y eventuales conflictos.

En este contexto, para que una conducta pueda ser calificada de Acoso Psicológico o moral, ser requerirá que se cumplan todas las condiciones que se han subrayado en su definición, es decir, para que sea considerado acoso las conductas deben producirse de manera sistemática y continuada en el tiempo y con la finalidad de aislar o dañar psicológicamente al acosado.

3.a) Conductas Constitutivas de Acoso Psicológico, Moral o Moobing

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser:

- Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
- No asignar tarea alguna intencionadamente, o asignar tareas inútiles o degradantes, que no tengan valor productivo
- Evaluar el trabajo de manera desigual o de forma sesgada y criticar la actividad que realiza la persona de manera despectiva
- Darle una carga de trabajo desmedida de manera manifiestamente malintencionada

- Aislar a la persona separándola de su entorno habitual de trabajo de manera injustificada
- Ignorar la presencia de la persona de manera intencionada
- No dirigir la palabra a la persona de manera intencionada
- Amenazas y agresiones físicas, verbales o por escrito
- Gritos o insultos
- Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y ridiculización.....

3.b) Conductas NO Constitutivas de Acoso Psicológico, Moral o Mobbing

No tienen por tanto la consideración de acoso moral, psicológico o mobbing:

- Aquellas conductas que se producen desde una relación simétrica y definen un conflicto entre las partes en el ámbito del trabajo, bien sea de carácter puntual, en un momento concreto, o más permanente. Evidentemente, todo conflicto afecta al ámbito laboral, se da en su entorno e influye en la organización y en la relación laboral, pero el acoso laboral exige una actuación desde una posición de poder psicológico.
- Las acciones de violencia en el trabajo, realizadas desde una posición prevalente de poder respecto a la víctima, pero que no sean realizadas de forma reiterada y prolongada en el tiempo.
- Asimismo, no se consideran conductas de acoso, aquellas que, aún pudiendo incluirse aparentemente en la definición, se concluya que por sus características no constituyen comportamientos violentos (por ejemplo amonestaciones fundadas por no realizar bien el trabajo, cuando no contengan descalificaciones improcedentes) o bien cuando las pruebas presentadas no sean consistentes, sin ser falsas.

4. DISCRIMINACIÓN

Se entiende por trato discriminatorio la actuación desfavorable hacia un trabajador o trabajadora, o grupo de ellos, por razón de su estado civil, situación familiar, nacimiento, origen étnico, edad, sexo, orientación sexual, ideas religiosas o políticas, adhesión a sindicatos, o cualquier otra condición o circunstancia personal, física o social y que puede materializarse en Menosprecio, Insultos Personales, Comentarios despectivos, Humillación pública o privada, Gestos inapropiados, Sarcasmo y críticas personales ofensivas, reiteradas e injustificadas, malos tratos, abusos..... todo ello basado en prejuicios, estereotipos o juicios sin fundamento.

MEDIDAS PREVENTIVAS

La forma más efectiva de evitar cualquier tipo de acoso es promover unas relaciones respetuosas con todas y cada una de las personas con las que nos relacionamos.

Una prevención eficaz, debe incidir tanto en las actitudes y comportamientos de las personas como en los métodos y estilos de gestión.

La información, la sensibilización y la formación son también estrategias básicas para que todos asuman su responsabilidad, evitando aquellas acciones que puedan resultar ofensivas, discriminatorias o abusivas.

Al mismo tiempo, es fundamental que todos sean conscientes de que, en el caso de que se

produzcan, estos comportamientos no se tolerarán y que las personas que los padecen contarán, desde el primer momento, con todo el apoyo y el compromiso de la empresa, que actuará con contundencia y diligencia para resolver la situación

La definición, implementación y comunicación de la política empresarial a través de un protocolo es, desde esta perspectiva, un instrumento clave para prevenir estas situaciones y para garantizar efectivamente la tutela de los derechos fundamentales y la seguridad y salud de trabajadores y trabajadoras.

Como medidas preventivas concretas:

- Posicionamiento de la entidad frente al acoso: la primera medida preventiva es la declaración de principios de la entidad.
- Comunicación: poniendo el protocolo en conocimiento de todas y todos los integrantes de nuestra empresa mediante su publicación en la página WEB de la entidad.
- Formación: el plan de formación interna de la empresa incluye un plan de formación en Igualdad y Acoso.
- Compromiso de todos los componentes de la empresa con la responsabilidad y compromiso de ayudar a garantizar un entorno laboral de respeto y consideración entre todos sus colaboradores, realizando cualquier acción que se estime necesaria para el cumplimiento de los fines de este Protocolo, el cuál será actualizado con la periodicidad que proceda.

COMISION DE PREVENCIÓN DEL ACOSO (CPA)

Es aquella comisión constituida para llevar a cabo la investigación de las denuncias siguiendo las pautas establecidas en el presente Protocolo, y estará integrada en un primer momento por:

- Un Representante de la Empresa
- Un Representante Legal de los Trabajadores del Centro de Trabajo.

Los miembros integrantes de la CPA podrán ser sustituidos por otros miembros de la organización que realicen funciones iguales o similares y también podrán solicitar la participación en la Comisión de más integrantes para garantizar la defensa de las personas implicadas y siempre y en todo caso, cuando se den alguna de las siguientes incompatibilidades en relación a la persona denunciante o denunciada:

- Relación de parentesco por consanguinidad o afinidad
- Relación de amistad o enemistad manifiesta con los mismos

Los integrantes de la CPA se comprometen a observar secreto profesional, imparcialidad, y respeto a todos los casos que traten en el seno de la misma, y sus trabajos deberán garantizar siempre la intimidad y la dignidad de las personas involucradas.

Normas Básicas de Funcionamiento de la Comisión

- Todas las actuaciones de la Comisión se documentarán por escrito, levantado acta de todas las reuniones de la misma
- En caso de incluir declaraciones o testimonios, éstos habrán de estar suscritos por quienes las hubieran realizado
- La custodia de la documentación generada durante el proceso será responsabilidad de los integrantes de la Comisión.
- Si la Comisión determina que se abra la fase formal, con la intención de garantizar la defensa de la persona denunciada, se le hará entrega de la denuncia a la persona denunciada. Asimismo, en aras de preservar la confidencialidad del proceso y garantizar la correcta instrucción del expediente y la declaración independiente de los testigos, de la documentación a entregar por la comisión se omitirán los datos de carácter personal, así como datos de testigos propuestos por la Comisión o por la persona denunciante. También se entregara copia del Informe de conclusiones de la Fase Preliminar tanto a la persona denunciante y a la persona denunciada.

PROCEDIMIENTO DE ACTUACION

1.- Principios que acompañan al procedimiento

Se respetaran los siguientes principios:

- Confidencialidad y respeto a la intimidad y dignidad de las personas afectadas.
- Respeto al principio de presunción de inocencia de la supuesta persona acosadora.
- Prohibición de represalias de la supuesta víctima o personas que apoyen la denuncia o denuncien supuestos de acoso sexual, laboral, por razón de sexo o discriminación
- Diligencia y celeridad del procedimiento
- Garantía de los derechos laborales y de protección social de las víctimas

2.- Inicio del Procedimiento. DENUNCIA

El procedimiento se pone en marcha cuando cualquier persona que tenga conocimiento de un acoso, o bien la víctima, lo denuncie mediante un escrito (ver Anexo) en el que se detallen los datos de quien denuncia (la denuncia no puede ser anónima), la o las personas denunciadas y una descripción de la situación de acoso.

La denuncia será enviada a la Dirección del Centro de Trabajo, o en el caso de que esta persona esté implicada en los hechos directa o indirectamente o se prevea que en este caso no existirá parcialidad suficiente, se comunicará a la Gerencia de Residencia Virgen de los Remedios SL (C/San Ramon, 34, Portal 3, 1º A, Churriana de la Vega, 18194, Granada)

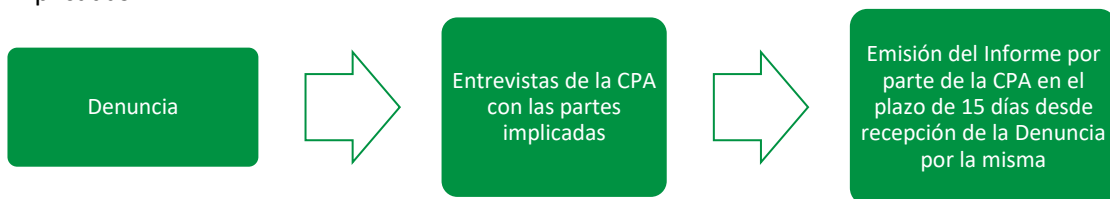
La persona que recibe la Denuncia, en un plazo de 2 a 5 días laborales (según la gravedad de los hechos) días reunirá a la Comisión de Prevención del Acoso (CPA) dándole traslado de la denuncia para que se dé inicio al procedimiento

4.- Fase Preliminar o Informal

Esta fase es potestativa para las partes y dependerá de la voluntad que exprese al respecto la víctima y su objetivo es resolver el problema de forma rápida y eficaz para conseguir resolver la situación de acoso y alcanzar una solución aceptada por las partes.

Recibida la queja o denuncia, la CPA se entrevistará con las partes implicadas por separado, o con ambas, con la finalidad de alcanzar una solución aceptada por las mismas.

Este procedimiento tendrá una duración máxima de 15 días laborales a contar desde la recepción de la denuncia o queja por parte de la CPA. En dicho plazo la comisión a la vista de las reuniones mantenidas, elaborará un informe con el resultado de la instrucción y con las actuaciones que se estimen convenientes, cerrando el proceso porque se haya conseguido la mediación entre las partes, o por considerar que no existe acoso, o porque se dé paso a la fase formal, dando traslado del mismo, tanto a la dirección de la empresa como a las partes implicadas.



5.- Fase Formal

Cuando la CPA considera que la denuncia en estudio es susceptible de ser un caso de acoso en el entorno laboral se procede a continuar en la Fase Formal.

En este momento la CPA decidirá la práctica de cuantas pruebas y actuaciones estime convenientes para el esclarecimiento de los hechos denunciados, dando audiencia a todas las partes, testigos y otras personas que considere, debiendo ser advertidos todos ellos sobre el deber de guardar confidencialidad sobre su intervención y sobre el procedimiento que se está desarrollando.

Cuando la gravedad de las acusaciones o la complejidad del caso así lo requieran, la CPA, de manera facultativa, podrá solicitar la ayuda de un experto externo.

La instrucción del Expediente concluirá con un informe elaborado por la CPA en el plazo de 1 mes, o en casos excepcionales, cuando así lo exija la correcta instrucción del expediente por el número de personas afectadas, personal implicado, localización de pruebas, confección de informes, o supuestos análogos, se podrá ampliar por el tiempo necesario para concluir la instrucción, con un máximo de 2 meses.

En el informe final se recogerán las conclusiones alcanzadas y la propuesta a los órganos competentes de medidas disciplinarias a adoptar.

Si no se constatan situaciones de acoso, o no ha sido posible la verificación de los hechos, se archivará el Expediente

Las denuncias, falsos alegatos o declaraciones que se demuestren como no honestas o dolosas, podrán ser constitutivas igualmente de actuaciones disciplinarias.



6.- Medidas Cautelares

En el supuesto de que sea necesario, desde el inicio y hasta el cierre del procedimiento, una vez verificados los indicios de la existencia de acoso, las personas encargadas de las diferentes fases de intervención pueden proponer a la dirección de la empresa la adopción de medidas cautelares.

Las medidas cautelares deben ser aceptadas por la persona acosada para poderse tomar.

Estas medidas tienen como fin garantizar la protección de las partes implicadas.

En ningún caso estas medidas pueden suponer para la persona acosada un menoscabo de sus condiciones de trabajo y/o salariales.

7.- Fin del Procedimiento

La dirección de la empresa, una vez recibidas las conclusiones de la comisión, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 3 días laborables, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la comisión, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

En función de los resultados anteriores, la dirección de Residencia Virgen de los Remedios procederá a :

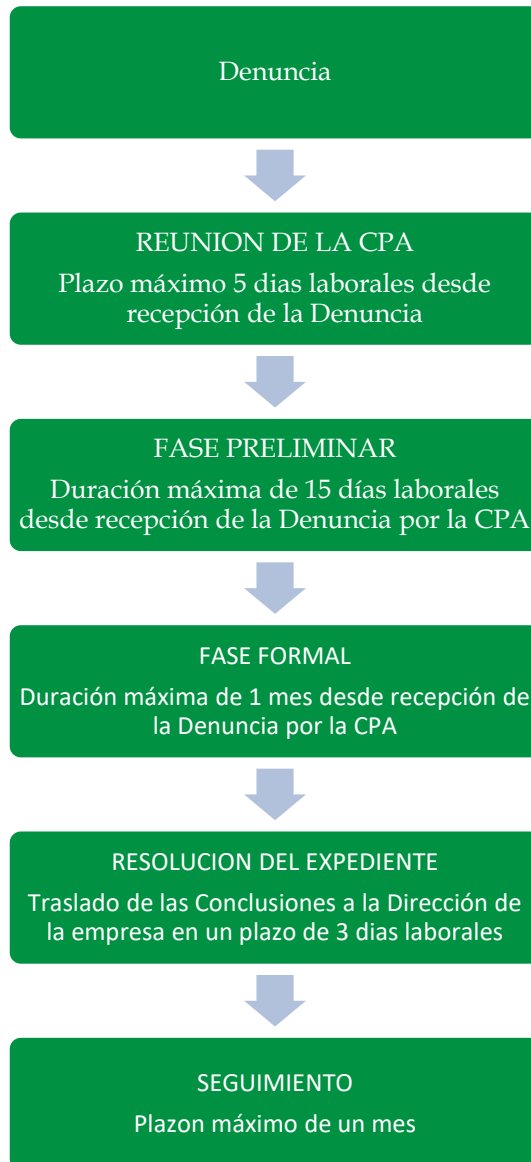
- a) Archivar las actuaciones, levantando acta al respecto
- b) Adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias de la comisión

8.- Seguimiento

Una vez cerrado el Expediente, y en un plazo no superior a un mes, la comisión vendrá obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas.

Del resultado de este seguimiento se levantará la oportuna acta que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas, dando traslado de la misma a la dirección de la empresa.

ANEXO I : Resumen esquemático de las Fases del Procedimiento de Actuación



ANEXO II: Formulario de Denuncia

SOLICITUD DE ACTIVACION DEL PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO

I. Persona que informa de los hechos

- Persona que ha sufrido el acoso:
- Otras (Especificar):

II. Datos de la persona que ha sufrido el acoso

Nombre:

Apellidos:

DNI:

Puesto:

Tipo contrato/Vinculación laboral:

Teléfono:

Email:

Domicilio a efectos de notificaciones:

III. Datos de la persona agresora

Nombre y apellidos:

Grupo/categoría profesional o puesto:

Centro de trabajo:

Nombre de la empresa:

IV. Descripción de los hechos

Incluir un relato de los hechos denunciados, adjuntado las hojas numeradas que sean necesarias, incluyendo fechas en las que tuvieron lugar los hechos siempre que sea posible:

V. Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (indicar cuales):

VI. Solicitud

Se tenga por presentada la queja o denuncia de acoso (INDICAR SI ES SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO, DISCRIMINATORIO O LABORAL) frente a (IDENTIFICAR PERSONA AGRESORA) y se inicie el procedimiento previsto en el protocolo:

Localidad y fecha:

Firma de la persona interesada:

ANEXO III : PAUTAS PARA EL DENUNCIANTE

1. Entrega del formulario de Denuncia ante la Dirección del Centro de Trabajo, o la Gerencia de la Empresa
2. Aportar en la denuncia la documentación y los testimonios que se consideren oportunos para apoyar su denuncia
3. La Comisión de Prevención del Acoso se reunirá en un plazo de 5 días para estudiar el caso. Si considera oportuna su investigación se pondrá en contacto con la persona denunciante y denunciada, reuniéndose por separado las veces que sea necesario, comenzando así la Fase Preliminar cuya duración será de 15 días.
4. De estas reuniones se emitirá informe preliminar, que puede dar lugar a que:
 - Se considere que la situación denunciada no constituye un caso de acoso en el entorno laboral, pudiendo la denunciante recurrir ante los órganos legales que estime
 - Se finalice el procedimiento por alcanzar una solución aceptada por las partes
 - Se considere que puede existir una situación de acoso, pasando a la fase formal, y haciendo entrega del informe preliminar a las partes y a la dirección de la empresa.
5. En la fase formal puede ser necesario volver a reunir a las partes implicadas, así como a testigos, y se puede solicitar por parte de la Comisión la participación de un experto externo. Esta fase tendrá una duración máxima de un mes, prorrogable a dos, desde la recepción de la denuncia por la Comisión
6. Durante el proceso se puede considerar la aplicación de medidas cautelares que serán establecidas por la Dirección de la empresa tras recibir el informe de la Comisión.
7. La Comisión emitirá un Informe Final que recogerá las conclusiones alcanzadas y la propuesta a los órganos competentes de medidas disciplinarias a adoptar, que transmitirá a las partes implicadas a la dirección de la empresa

ANEXO IV : PAUTAS PARA EL DENUNCIADO

1. Recibida la Denuncia, la Comisión de Prevención del Acoso se reunirá en un plazo de 5 días para estudiar el caso. Si considera oportuna su investigación se pondrá en contacto con la persona denunciante y denunciada, reuniéndose por separado las veces que sea necesario, comenzando así la Fase Preliminar cuya duración será de 15 días.
2. De estas reuniones se emitirá informe preliminar, que puede dar lugar a que:
 - Se considere que la situación denunciada no constituye un caso de acoso en el entorno laboral, pudiendo la denunciante recurrir ante los órganos legales que estime
 - Se finalice el procedimiento por alcanzar una solución aceptada por las partes
 - Se considere que puede existir una situación de acoso, pasando a la fase formal, y haciendo entrega del informe preliminar a las partes y a la dirección de la empresa
3. En la fase formal puede ser necesario volver a reunir a las partes implicadas, así como a testigos, y se puede solicitar por parte de la Comisión la participación de un experto externo. Esta fase tendrá una duración máxima de un mes, prorrogable a dos, desde la recepción de la denuncia por la Comisión
4. Durante el proceso se puede considerar la aplicación de medidas cautelares que serán establecidas por la Dirección de la empresa tras recibir el informe de la Comisión.
5. La Comisión emitirá un Informe Final que recogerá las conclusiones alcanzadas y la propuesta a los órganos competentes de medidas disciplinarias a adoptar que trasladara a las partes implicadas y a la dirección de la empresa.

ANEXO V : PAUTAS PARA LA COMISION DE PREVENCION DEL ACOSO

1. Recibida una Denuncia por acoso, bien en la Dirección del Centro de Trabajo, o en la Dirección/Gerencia de la empresa, ésta convocará a la Comisión en un plazo máximo de 5 días laborales.
2. La Comisión se reunirá para estudiar el caso. Si considera oportuna su investigación se pondrá en contacto con la persona denunciante y denunciada, reuniéndose por separado las veces que sea necesario, comenzando así la Fase Preliminar cuya duración será de 15 días.
3. De estas reuniones se emitirá informe preliminar, que puede dar lugar a que:
 - Se considere que la situación denunciada no constituye un caso de acoso en el entorno laboral, pudiendo la denunciante recurrir ante los órganos legales que estime
 - Se finalice el procedimiento por alcanzar una solución aceptada por las partes
 - Se considere que puede existir una situación de acoso, pasando a la fase formal

En todos los casos se dejará constancia escrita y firmada de las declaraciones, de las que se entregará copia tanto a las partes implicadas (denunciante y denunciado) así como del Informe Preliminar.

4. En el caso de que sé de paso a la Fase Formal, se entregará copia de la denuncia a la parte denunciada (eliminando alusiones y datos personales de terceras personas). Puede ser necesario volver a reunir a las partes implicadas, así como a testigos, y se puede solicitar por parte de la Comisión la participación de un experto externo. Esta fase tendrá una duración máxima de un mes, prorrogable a dos, desde la recepción de la denuncia por la Comisión.
5. Durante el proceso se puede considerar la aplicación de medidas cautelares que serán establecidas por la Dirección de la empresa tras recibir el informe de la Comisión.
6. La Comisión emitirá un Informe Final que recogerá las conclusiones alcanzadas y la propuesta a los órganos competentes de medidas disciplinarias a adoptar, del que se entregará copia a las partes implicadas, así como a la Dirección de la Empresa.