

# PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASOS DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO



***Limcamar***<sup>®</sup>

Limpieza y Servicios

## 1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

Con el objeto de garantizar la protección de los derechos fundamentales de la persona constitucionalmente reconocidos, *Limcamar* en un rotundo compromiso con la normativa nacional y comunitaria al efecto, reconoce la necesidad de prevenir conductas de acoso en el trabajo, imposibilitando su aparición y erradicando todo comportamiento que pueda considerarse constitutivo del mismo en el ámbito laboral.

Conscientes, la dirección de *Limcamar* y la representación legal de los trabajadores (RLT), de la necesidad de proteger los derechos fundamentales de la persona y especialmente su dignidad en el ámbito laboral, y dentro de la convicción de que la cultura y valores de *Limcamar* están orientados hacia el respeto de las personas que integran *Limcamar*, las partes firmantes reconocen la necesidad de prevenir y, en su caso, erradicar todos aquellos comportamientos y factores organizativos que pongan de manifiesto conductas violentas o de acoso en este ámbito, de conformidad con los principios inspiradores de la normativa europea y nacional en materia de procedimientos de prevención y solución de conflictos en estos supuestos.

Es por ello que el objeto del presente protocolo de actuación para la prevención y tratamiento del acoso será el de garantizar la protección de los derechos fundamentales de la persona, definiéndose las pautas que deberán regir, prevenir y erradicar este tipo de conductas y comportamientos en el ámbito laboral, haciendo extensivo el presente protocolo a todos los trabajadores y trabajadoras de... que deberán cumplirlo.

*Limcamar* y la representación de los trabajadores y trabajadoras son firmes en el compromiso de evitar que se produzcan situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo, en el ámbito de la Limcamar. Asimismo, la Limcamar está comprometida con su papel de garante de la protección de los derechos fundamentales de toda su plantilla y la responsabilidad social que, como empleadora, tiene en relación con la garantía de que las relaciones de trabajo y las relaciones interpersonales que con carácter necesario se fraguan y fundamentan en la actividad profesional, se lleven de acuerdo y con respeto a los derechos fundamentales de las personas.

Según Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y para ello elaboraran planes de igualdad (artículo 45), siendo la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de género una de las materias.

Esta Ley incluye entre los derechos laborales de los trabajadoras y las trabajadoras, la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. En su artículo 48 establece medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo, entre las cuales establece que las empresas debe 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. Estas medidas deberán negociarse con los representantes de los trabajadores y trabajadoras, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

En este proceso de aprobación del Plan de Igualdad, la empresa elabora y acuerda el siguiente protocolo.

El acoso supone un atentado al derecho a la integridad física y moral, la consideración debida a la dignidad e intimidad y honor de las personas y la igualdad de trato que se encuentran reconocidos en los Art. 10, 14, 15 y 18 de la Constitución, los Art. 4 y 17 del Estatuto de los Trabajadores, los Art. 7 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, así como al derecho de protección de la salud de todas las personas trabajadoras que se recoge en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

Este protocolo velará especialmente por:

- Prevenir, detectar y solucionar posibles situaciones de acoso.
- Proporcionar la ayuda que se considere necesaria para la víctima.
- Proteger a las personas que han presentado una denuncia de acoso, incluidos los testigos, de las posibles represalias contra ellos, asegurando que, cuantos intervengan en un proceso, no serán objeto de intimidación, persecución o

represalias. Considerándose cualquier acción en este sentido objeto susceptible de las sanciones disciplinarias que se estimen oportunas.

- Adoptar medidas disciplinarias contra la persona acosadora.

La mejora de las condiciones de trabajo repercute tanto en la productividad como en el clima laboral, del mismo modo que las conductas violentas o constitutivas de acoso no perjudican únicamente a la plantilla directamente afectada, sino que repercuten en todo su entorno y en el conjunto de la organización. En este sentido, *Limcamar* se compromete a garantizar un entorno seguro y saludable para su plantilla y personas colaboradoras.

Así las cosas, el acoso sexual y acoso por razón de sexo, son conductas que están totalmente prohibidas en *Limcamar* y se consideran inaceptables. Por ello, las partes firmantes se comprometen a garantizar los siguientes PRINCIPIOS:

- Toda persona tiene derecho a recibir un trato correcto, respetuoso y digno, respetándosele su intimidad y su integridad física y moral, no pudiendo estar sometida bajo ninguna circunstancia, a tratos degradantes, humillantes u ofensivos; con independencia de quién sea la víctima o la persona acosadora en la situación denunciada.
- Toda la plantilla tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, al que se asocia un correlativo deber de protección mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo, incluidos los derivados de las conductas violentas y de acoso.
- Dada la condición del acoso como riesgo en el ámbito laboral, *Limcamar* se compromete a asignar los medios humanos y materiales necesarios para prevenir y hacer frente, en su caso, a las consecuencias derivadas de este tipo de conductas. Para ello se formará especialmente a la Dirección, y en cascada, de forma integral, al resto de responsables con equipo y las personas de la RLT con funciones en materia de igualdad y prevención para que apliquen y trasladen estos principios y valores, el procedimiento de prevención y solución de conflictos en materia de acoso de forma responsable.
- *Limcamar* velará por el mantenimiento de un entorno laboral exento de riesgos y se compromete a adoptar las medidas necesarias, tanto organizativas como de formación e

información, para prevenir la aparición de conductas de acoso en relación con el personal que presta sus servicios en la Empresa.

- Se reconoce la importancia de desarrollar acciones formativas e informativas que ayuden a prevenir conductas de acoso. Así como, informar y formar a toda la plantilla, asegurando su conocimiento a las nuevas incorporaciones, sobre el contenido del presente protocolo y a sensibilizarla en los valores de respeto sobre los que se inspira.
- El personal que se considere objeto de conductas de acoso tiene derecho, sin perjuicio de las acciones administrativas y judiciales que pudiera tomar de forma individual, a plantear la apertura del procedimiento previsto a tal efecto, con involucración de la dirección de la Empresa y la RLT.

## 2. DEFINICIÓN Y CONCEPTOS.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, define en su artículo 7 tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo.

Se considera **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.”*

El acoso sexual 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.

Por su parte, el **acoso por razón de sexo** se define como *“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.”*

Se consideran discriminatorios tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo.

La OIT, en la Declaración relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, señala la diferenciación entre chantaje sexual y el ambiente laboral hostil, como dos formas bajo las

cuales puede presentarse el acoso sexual. Estos conceptos aparecen también en la Recomendación de la Comisión, de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo y son recogidos por la Ley 3/2007.

Se entiende por chantaje sexual la práctica en la que una persona jerárquicamente superior a la víctima condiciona, de una manera directa o indirecta, alguna decisión laboral (acceso al empleo, permanencia, mejora de condiciones laborales...) a la aceptación de la propuesta (chantaje) sexual.

Acoso Ambiental. - Desarrolla un comportamiento de naturaleza sexual, de cualquier tipo, que tiene como consecuencia producir un contexto intimidatorio, hostil, ofensivo y humillante. El acosador puede ser de superior o igual categoría profesional que la víctima. Ejemplo: comentarios, bromas, chistes, calendarios y pósters de contenido erótico o pornográfico...

Agresión sexual. - Se considera un delito y está tipificado en el Código Penal.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso pro razón de sexo se considera también acto de discriminación por razón de sexo. El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas y recíprocas, en la medida que no son deseadas por la persona que es objeto de ellas. Un único episodio no deseado puede ser constitutivo de acoso sexual. En cuanto al sujeto activo, se considerará acoso cuando provenga de jefes, compañeros o compañeras, e incluso terceros relacionados con la víctima por causa del trabajo. En cuanto al sujeto pasivo, éste siempre quedará referido a cualquier trabajadora o trabajador, independientemente del nivel del mismo y de la naturaleza de la relación laboral.

### **3. CAUSAS Y MANIFESTACIONES**

El origen del acoso sexual o por razón de sexo está en los papeles atribuidos históricamente a las mujeres y a los hombres, tanto socialmente como económicamente y que, indirectamente afectan también a su situación en el mercado de trabajo.

Reiteradamente se ha puesto de manifiesto la íntima relación existente entre la situación de discriminación de la mujer en la sociedad y la violencia de género. La vigencia de estereotipos vinculados a la socialización diferencial de mujeres y hombres, así como a la división sexual del trabajo, hace que las mujeres en el entorno laboral, todavía hoy, sean más vulnerables que los hombres. El acoso sexual en el trabajo es una discriminación que se manifiesta a través de la sexualidad, siendo las mujeres las que lo padecen de una forma mayoritaria, merced a un entorno social de desequilibrio y de poder.

El acoso sexual o por razón de sexo PUEDE MANIFESTARSE DE DIVERSAS FORMAS entre las que cabe incluir las siguientes, que no son excluyentes de otras:

- ✓ Contacto físico deliberado no solicitado, acercamiento físico excesivo e innecesario.
- ✓ Comentarios o gestos repetidos de carácter sexual
- ✓ Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de carácter sexual ofensivo. La persecución reiterada y ofensiva contra la integridad sexual.
- ✓ La exposición o exhibición de gráficos o imágenes de contenido sexualmente explícito, no consentidas y que afecten a la integridad e indemnidad sexual.
- ✓ Bromas o proposiciones sexualmente explícitas que afecten a la integridad a indemnidad sexual.
- ✓ Preguntas o insinuaciones acerca de la vida privada de la persona, que afecten a su integridad e indemnidad sexual.
- ✓ Peticiones de favores sexuales, incluidos los que asocien estos favores con la mejora de las condiciones de trabajo del trabajador/a o su estabilidad en el empleo.
- ✓ Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación de un trabajador por razón de su sexo.

#### **4. MEDIDAS PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.**

Con el objetivo de prevenir, desalentar, evitar y sancionar los comportamientos de acoso sexual y por razón de sexo *Limcamar* adoptará las siguientes medidas:

- Se publicará este protocolo en la intranet y en todos los medios de comunicación que se dispongan (en el Manual de empresa, tablones y otros) de forma que todas las empleadas y empleados lo conozcan y sepan la intervención a seguir ante los casos de acoso.
- Así mismo, se desarrollarán campañas de sensibilización, por medio de charlas, jornadas, folletos, material informativo y cualquier otro medio que se estime necesario, haciendo hincapié en la aclaración de los conceptos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Se dispondrá anualmente de datos desagregados por sexo, sobre intervenciones y casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo. La publicación de estos datos se hará con el máximo de profesionalidad y se mantendrá, en todo momento, el anonimato de las víctimas.
- Se dará formación específica sobre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo a toda la plantilla y se iniciará esta formación por aquellos colectivos en los que por su organigrama o por antecedentes, son susceptibles de acoso y a las personas que van a dar apoyo a la víctima.
- A fin de evitar situaciones de acoso se dará formación en políticas de género e igualdad entre hombres y mujeres.

## 5. GARANTIAS

El procedimiento debe cumplir con las siguientes garantías:



- Diligencia y celeridad: El procedimiento será ágil y rápido, ofrecerá credibilidad, transparencia y equidad. La investigación y la resolución sobre los hechos reclamados o denunciados deben ser realizadas con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.
- Respeto y protección a las personas: La empresa adoptará las medidas pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la dignidad e intimidad de las personas afectadas, incluyendo a las personas presuntamente acosadas y acosadoras.

Las actuaciones o diligencias deben realizarse con la mayor discreción, prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo.

Las personas implicadas podrán hacerse acompañar por la RLT o sección sindical, alguien de su confianza o a ser asistidas legalmente a lo largo de todo el proceso, así como a estar informadas de la evolución de la denuncia.

- Respeto a los derechos de las partes: La investigación de la denuncia tiene que ser desarrollada con sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas. El Protocolo ha de garantizar, en todo caso, los derechos de todas las partes a su dignidad e intimidad y el derecho de la persona reclamante a su integridad física y moral, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se derivan de una situación de acoso.
- Imparcialidad y contradicción: El procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todas las personas que intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.
- Confidencialidad y anonimato: Las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben

transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento. Por ello, desde el momento en que se formule la reclamación, queja o denuncia, las personas responsables de su tramitación asignarán unos códigos alfanuméricos identificativos u otros procedimientos análogos para identificar a las partes afectadas.

- **Sigilo:** Es el deber que tienen las personas implicadas en los procedimientos previstos en este Protocolo de mantener la debida discreción sobre los hechos que conozcan por razón de su cargo en el ejercicio de la investigación y evaluación de las reclamaciones, quejas y denuncias, sin que puedan hacer uso de la información obtenida para beneficio propio o de terceras personas, o en perjuicio del interés público.

La utilización de este Protocolo no impide que cualquier persona comprendida en el ámbito de aplicación del mismo, pueda acudir en cualquier momento a la vía jurisdiccional para ejercer su derecho a la tutela judicial efectiva.

Así, cuando la empresa tenga constancia fehacientemente de la existencia de cualquier proceso judicial sobre el mismo asunto o de cualquier otro procedimiento administrativo, se suspenderá la aplicación del presente Protocolo.

## **6.- PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN E INTERVENCIÓN ANTE EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.**

EQUIPO DE ATENCIÓN AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE GÉNERO:

Dada la especificidad del acoso, así como la necesidad de confidencialidad y sigilo, se creará un Equipo de Atención al Acoso Sexual y por Razón de Género que estará compuesto por personas formadas en materia de acoso sexual y por razón de género o las que se les forme de no tener esta formación y que serán designadas de común acuerdo entre *Limcamar* y la Representación Sindical.

El equipo estará formado por dos personas técnicas de Recursos Humanos y otros dos de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras. Este equipo tendrá las funciones de:

- a) Recibir todas las denuncias por acoso sexual o razón de sexo.
- b) Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo, para lo que dispondrá por parte de la empresa de los medios necesarios y tendrá acceso a toda la información y documentación que pudiera tener en relación con el caso. Tendrá libre acceso a todas las dependencias del centro, debiendo toda la plantilla prestar la debida colaboración que por parte del Equipo se le requiera.
- c) Recomendar y gestionar ante el Departamento de Recursos Humanos las medidas cautelares que estime convenientes.
- d) Elaborar un informe de conclusiones sobre el supuesto de acoso investigado, que incluirá los medios de prueba del caso, sus posibles agravantes o atenuantes, e instando, si es necesario a la apertura de expediente disciplinario contra la persona denunciada, debiendo ser denunciada de tal extremo y de la sanción impuesta.
- e) Supervisar el efectivo cumplimiento de las sanciones impuestas como consecuencia de casos de acoso sexual y por razón de sexo.
- f) Velar por las garantías comprendidas en este Protocolo.
- g) Cualesquiera otra que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo contemplado en el presente Protocolo.

En el caso de recomendar la apertura de expediente disciplinario, este Equipo de Atención trasladará al instructor o instructora designada por *Limcamar* toda la información y documentación del mismo, finalizando la función investigadora.

## PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

## 1. FASE DE DENUNCIA

La presentación de reclamación, queja o denuncia puede realizarse, siempre con consentimiento por parte de la víctima, por parte de:

- Toda persona incluida en el ámbito de aplicación del presente Protocolo, que se considere víctima de acoso sexual o por razón de sexo.
- La representación legal de los trabajadores y trabajadoras.
- Cualquier otra persona de la empresa que tenga conocimiento de la existencia de una conducta de acoso sexual o por razón de sexo

La denuncia se realizará por escrito, conforme al modelo establecido de denuncia a los efectos. Esta denuncia se remitirá debidamente cumplimentada a la dirección de correo electrónico [recursoshumanos@limcamar.es](mailto:recursoshumanos@limcamar.es) y a la Dirección de Recursos Humanos mediante registro físico de la misma. Igualmente se dispone de una línea telefónica 24 horas para la recepción de estas denuncias.

La Dirección de Recursos Humanos, en contacto con el equipo de tratamiento de los casos de acoso se reunirá en un plazo no superior a 7 días.

Cuando la queja no responda a ninguna situación de acoso sexual o por razón de sexo, tal y como éste ha sido definido, el Equipo comunicara a la Dirección de Recursos Humanos este hecho y lo comunicará a la parte denunciante, motivando suficientemente su decisión y dando por finalizado el procedimiento.

En cambio, cuando la queja denuncie un acoso se procederá a seguir una fase de investigación.

## 2.- FASE DE INVESTIGACIÓN

Todo el proceso deberá desarrollarse con la máxima rapidez, confidencialidad y sigilo de los componentes el Equipo de Atención al Acoso.

**Procedimiento abreviado:**

La finalidad de la misma es la actuación rápida por parte de *Limcamar*, al objeto de resolver la situación denunciada.

Las personas instructoras se encargarán de entrevistarse, por separado, con la persona denunciante y denunciada o cualquier otra persona que estime necesaria.

El procedimiento se iniciará a petición de la persona acosada o de cualquier otra que sea testigo del acoso, mediante la comunicación por los medios siguientes:

- Llamada telefónica al número de teléfono y/o correo electrónico destinado únicamente a la recepción de estas denuncias.
- Mediante la cumplimentación del formulario que se adjunta y que estará a disposición de toda la plantilla a través del Departamento de RRHH, de la Comisión de Igualdad, de la agente de igualdad y de la RLT y en la intranet de la empresa de forma visible. Dicho formulario podrá entregarse personalmente o ser enviado a la dirección de correo electrónico especialmente habilitado para la recepción de denuncias.

Apertura del procedimiento:

La comisión en procedimiento abreviado citara a las partes involucradas y a aquellas personas que puedan aportar información relevante, en un plazo no mayor de 5 días contados a partir de la recepción verbal o escrita de la denuncia a una entrevista cuya finalidad será el esclarecimiento de los hechos.

Informe previo:

Finalizada la entrevista y en el plazo máximo de 3 días la Comisión del procedimiento abreviado deberá elaborar un informe en el cual se expresará el resultado de la investigación y la propuesta. Cierre del procedimiento o continuación de las investigaciones en el caso del procedimiento

formal. En todo caso, la empresa tomará medidas para alejar a la persona acosada para evitar su exposición a la situación denunciada.

En el caso de dar traslado de este expediente a un procedimiento formal se evitará una revictimización secundaria haciendo pasar a la víctima por sucesivas entrevistas y declaraciones rememorando un momento o momentos de su vida que pretende olvidar.

El informe deberá contener una relación sucinta de los hechos y pruebas aportadas por las personas entrevistadas. En el acta se expresarán las medidas propuestas cuya finalidad será la de prevenir cualquier otra situación futura.

### **Procedimiento formal:**

Según la gravedad de los hechos, el Equipo de Atención podrá solicitar a la Dirección de Recursos Humanos la adopción de medidas cautelares.

Durante la instrucción se dará trámite de audiencia a todas las personas afectadas y testigos practicándose cuantas diligencias se estimen necesarias. La intervención de los testigos tendrá un carácter estrictamente confidencial. Dicho trámite de audiencia incluirá, como mínimo, una entrevista privada con el presupuesto acosador en la que pueda defenderse de las acusaciones que contra él se hayan vertido. En la misma podrá ir acompañado/a.

Una vez iniciada la investigación, si la víctima así lo desea, solo tratará con la persona del Equipo elegida como instructora y solo declarará una vez, salvo que resultase imprescindible para la resolución del caso, garantizando su confidencialidad y la agilidad en el trámite.

Durante todo el proceso la víctima podrá ser asistida por la representación sindical.

En todo momento se respetará la decisión que sobre la situación decida la persona acosada.

En aplicación de los criterios establecidos por el artículo 13 en relación con el 12 de la LOIEMNH 3/2007 respecto de los procesos judiciales relativos a la defensa de la igualdad entre hombres y

mujeres, en los procedimientos administrativos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias, por razón de sexo, corresponderá a la persona demandada probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad, salvo en aquellos casos en los que el procedimiento pueda dar lugar a la exigencia de responsabilidad disciplinaria. A la parte reclamante le corresponde, previamente, aportar los indicios necesarios de acoso desencadenantes de la inversión de la carga probatoria.

Finalización del proceso:

El expediente informador estará encaminado a comprobar y averiguar los hechos y no durará más de 30 días laborables, salvo que la investigación de los hechos obligue a alargar el plazo por un tiempo imprescindible.

Finalizada la instrucción, en el plazo de 10 días laborales, el Equipo de Atención al Acoso emitirá el informe en el cual se dejará constancia de los hechos, realizando una valoración de los mismos y proponiendo, en su caso, medidas correctoras e incluso, sancionadoras. Este Informe será remitido a la Dirección de RRHH, a la persona denunciada y a la persona denunciante.

Corresponderá a la Dirección de RRHH la imposición de las medidas disciplinarias propuestas por la persona Instructora.

La dirección de Recursos Humanos coordinará el seguimiento a efecto de verificar la corrección de las circunstancias que hubieran contribuido o dado lugar en el pasado a tales situaciones de acoso.

Fdo: *Limcamar*

**ANEXO: FORMULARIO DE APERTURA DEL PROTOCOLO O MODELO DE DENUNCIA  
POR ACOSO SEXUAL Y /O POR RAZÓN DE SEXO**

SOLICITANTE	
<input type="checkbox"/>	Persona afectada
<input type="checkbox"/>	Representación de la plantilla
<input type="checkbox"/>	Recursos Humanos
<input type="checkbox"/>	Servicio de prevención
<input type="checkbox"/>	Departamento personas afectada (indicar):
<input type="checkbox"/>	Otros (indicar):
TIPO DE ACOSO	

<input type="checkbox"/>	Acoso sexual	<input type="checkbox"/>	Acoso por razón de sexo
<input type="checkbox"/>	Sin especificar	<input type="checkbox"/>	

<b>DATOS DE LA PRESUNTA PERSONA AFECTADA</b>			
Nombre y Apellidos			
DNI/NIE		Teléfono de contacto	
Sexo		Correo de contacto	
<b>DATOS PROFESIONALES DE LA PERSONA AFECTADA</b>			
Centro de trabajo		Puesto de trabajo	

<b>DATOS DE LA PRESUNTA PERSONA ACOSADORA</b>			
Nombre y Apellidos			
<b>DATOS PROFESIONALES DE LA PRESUNTA PERSONA ACOSADOR</b>			
Centro de trabajo		Puesto de trabajo	

<b>DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS</b>			
Descripción cronológica y detallada con lugares y fechas (desde cuando se tiene conocimiento de los hechos, personas implicadas, y puestos que ocupan)			
POSIBLES TESTIGOS	<input type="checkbox"/>	SI	<input type="checkbox"/>
En caso afirmativo indicar nombre y apellidos:			
DOCUMENTACIÓN ADJUNTA	<input type="checkbox"/>	SÍ	<input type="checkbox"/>
En caso afirmativo detallar			
<b>SOLICITUD</b>			
<input type="checkbox"/> Solicito el inicio del protocolo de prevención de acoso sexual y/o por razón de sexo.			
Localidad y fecha:		Firma de la persona solicitante.	

**Este documento se entregará a:**

<input type="checkbox"/>	Responsable de RRHH	<input type="checkbox"/>	Comisión de igualdad
<input type="checkbox"/>	Representación sindical	<input type="checkbox"/>	recursoshumanos@limcamar.es/630016356

En ....., a ..... de ..... 20.....

Firmado:



Validated ID, como prestador del servicio de confianza VIDsigner,

## CERTIFICA

Que **los documentos firmados con VIDsigner constituyen un medio de prueba válido** para demostrar la efectiva manifestación de la voluntad de los firmantes, cumpliendo con todos los requerimientos necesarios para **garantizar la seguridad general del sistema y su adecuación al ordenamiento jurídico aplicable** asegurando las siguientes evidencias del proceso.

## Información del documento

**Emisor:** LIMCAMAR SL  
**Documento:** Plan\_Igualdad\_compressed.pdf  
**HASH del documento:** 159A90773EFCD561D8B592FF6330394C34568FD03281E77820750D9CB3701716FD1755801FEC9C60C7EB91CE34D63EF2BC237D0FE181C9FBD429CD502AB53139  
**ID del documento:** ca75fef5-6232-432a-80cf-e4ac3dad6cd8

## Evidencias del proceso

### Datos del firmante

**Nombre:** MARIA PILAR EXPOSITO CORTES  
**NIF:** 03093480A  
**Email:** sergio.martinez@limcamar.es  
**Teléfono:** +34650030708  
**Localización:** 38.0043264,-1.1436032

### Información del correo electrónico

**Asunto:** PLAN DE IGUALDAD LIMCAMAR  
**Contenido (Base64):** QURKVU5UTyBET0NVTUVOVE8gUEFSQSBTVSBGSVJNQQ==

### Evidencias

ACCION	IP	FECHA Y HORA	REALIZADA DESDE
Correo enviado		23/07/2020:11:17:03 (UTC)	
Correo abierto	2.139.202.13	23/07/2020:11:57:49 (UTC)	
Correo abierto	2.139.202.13	23/07/2020:11:57:58 (UTC)	
Correo abierto	66.249.92.201	23/07/2020:11:58:36 (UTC)	
Documento abierto	2.139.202.13	23/07/2020:11:58:37 (UTC)	{"name":"chrome","version":"84.0.4147","os":"Windows 10"}
Correo abierto	2.139.202.13	23/07/2020:11:59:07 (UTC)	
Correo abierto	2.139.202.13	23/07/2020:11:59:18 (UTC)	
Correo abierto	2.139.202.13	23/07/2020:12:00:08 (UTC)	
Correo abierto	2.139.202.13	23/07/2020:12:30:28 (UTC)	
Correo abierto	2.139.202.13	27/07/2020:07:24:05 (UTC)	
Correo abierto	2.139.202.13	27/07/2020:07:24:30 (UTC)	

Correo abierto	2.139.202.13	27/07/2020:07:24:46 (UTC)	
Correo abierto	66.249.93.42	27/07/2020:07:25:12 (UTC)	
Correo abierto	2.139.202.13	27/07/2020:07:25:43 (UTC)	
Documento abierto	2.138.65.220	27/07/2020:07:25:46 (UTC)	{"name":"chrome","version":"84.0.4147","os":"Windows 7"}
Documento abierto	66.102.8.8	27/07/2020:07:25:47 (UTC)	{"name":"chrome","version":"83.0.4103","os":"Windows 10"}
Documento abierto	2.139.202.13	27/07/2020:07:25:50 (UTC)	{"name":"chrome","version":"84.0.4147","os":"Windows 10"}
OTP enviado		27/07/2020:07:31:26 (UTC)	
Documento firmado		27/07/2020:07:34:23 (UTC)	

## Datos del firmante

**Nombre:** NIEVES GARCIA HUELMO  
**NIF:** 5364021F  
**Email:** nievesg@fesmcugt.org  
**Teléfono:** +34629556799  
**Localización:** Location Undefined

## Información del correo electrónico

**Asunto:** PLAN DE IGUALDAD LIMCAMAR  
**Contenido (Base64):** RE9DVU1FTIRPIFBBUKegU1UgRkISTUE=

## Evidencias

ACCION	IP	FECHA Y HORA	REALIZADA DESDE
Correo enviado		27/07/2020:07:34:24 (UTC)	
Correo abierto	83.61.12.56	27/07/2020:09:15:54 (UTC)	
Correo abierto	83.61.12.56	27/07/2020:09:16:02 (UTC)	
Correo abierto	83.61.12.56	28/07/2020:11:36:01 (UTC)	
Correo abierto	83.61.12.56	28/07/2020:11:36:03 (UTC)	
Documento abierto	83.61.12.56	28/07/2020:11:36:16 (UTC)	{"name": "ie", "version": "11.0.0", "os": "Windows 10"}
OTP enviado		28/07/2020:11:39:15 (UTC)	
Documento firmado		28/07/2020:11:40:49 (UTC)	

## Datos del firmante

**Nombre:** MARIA LUISA CUBERO RINCON  
**NIF:** 51370338E  
**Email:** luisa.cubero@fesmcugt.org  
**Teléfono:** +34605639793  
**Localización:** 40.3668822,-3.7176438

## Información del correo electrónico

**Asunto:** PLAN DE IGUALDAD LIMCAMAR  
**Contenido (Base64):** RE9DVU1FTIRPIFBBUKegU1UgRkISTUE=

## Evidencias

ACCION	IP	FECHA Y HORA	REALIZADA DESDE
Correo enviado		28/07/2020:11:40:50 (UTC)	
Correo abierto	80.30.43.54	28/07/2020:11:42:10 (UTC)	
Documento abierto	80.30.43.54	28/07/2020:11:42:36 (UTC)	{"name": "chrome", "version": "84.0.4147", "os": "Android OS"}
OTP enviado		28/07/2020:11:46:06 (UTC)	
Documento firmado		28/07/2020:11:48:22 (UTC)	

### Datos del firmante

**Nombre:** JUAN ROS BARRANCOS  
**NIF:** 27428576H  
**Email:** juanros@limcamar.es  
**Teléfono:** +34629744096  
**Localización:** Location Undefined

### Información del correo electrónico

**Asunto:** PLAN DE IGUALDAD LIMCAMAR  
**Contenido (Base64):** QURKVU5UTyBET0NVTUVOVE8=

### Evidencias

ACCION	IP	FECHA Y HORA	REALIZADA DESDE
Correo enviado		28/07/2020:11:48:23 (UTC)	
Correo abierto	2.139.202.13	28/07/2020:12:04:19 (UTC)	
Documento abierto	2.139.202.13	28/07/2020:12:04:25 (UTC)	{"name": "ie", "version": "11.0.0", "os": "Windows 10"}
OTP enviado		28/07/2020:12:06:20 (UTC)	
Documento firmado		28/07/2020:12:13:47 (UTC)	

### Datos del firmante

**Nombre:** GEMA MARIA DEL CERRO GARCIA  
**NIF:** 48430704H  
**Email:** gema.delcerro@limcamar.es  
**Teléfono:** +34626844519  
**Localización:** 38.014005399999995,-1.1507425999999998

### Información del correo electrónico

**Asunto:** PLAN DE IGUALDAD LIMCAMAR  
**Contenido (Base64):** RE9DVU1FTIRPIEZJUK1BRE8=

### Evidencias

ACCION	IP	FECHA Y HORA	REALIZADA DESDE
Correo enviado		28/07/2020:12:13:48 (UTC)	
Correo abierto	2.139.202.13	28/07/2020:12:14:26 (UTC)	
Documento abierto	2.139.202.13	28/07/2020:12:14:33 (UTC)	{"name": "chrome", "version": "84.0.4147", "os": "Windows 10"}
OTP enviado		28/07/2020:12:16:07 (UTC)	
Documento firmado		28/07/2020:12:17:50 (UTC)	