

CONGALSA

Protocolo contra la discriminación y el acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y expresión de género, características sexuales y diversidad familiar

CONGALSA, S.L.

Pol. Ind. A Tomada, Parcela 13

15940 A Pobra do Caramiñal, A Coruña

Contenido

I. INTRODUCCIÓN Y ÁMBITO DE APLICACIÓN	3
II. BASE LEGAL	4
III. DEFINICIONES	5
IV. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS DE CONGALSA, S.L.	6
V. PLAN DE MEDIDAS PREVENTIVAS	8
VII. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN	8
i. Comunicación de la queja o denuncia	9
ii. Comisión de instrucción	9
iii. Procedimiento formal o investigación	11
VIII.- ENTRADA EN VIGOR Y SEGUIMIENTO DE LA APLICACIÓN DEL PROTOCOLO	13
IX. DISPOSICIONES FINALES	14

CONGALSA, S.L.

Pol. Ind. A Tomada, Parcela 13

15940 A Pobra do Caramiñal, A Coruña

I. INTRODUCCIÓN Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente protocolo tiene como objetivo prevenir que se produzcan conductas inapropiadas que puedan dar lugar a ser calificadas como acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y/o características sexuales y diversidad familiar y, si ocurre, asegurar que se dispone de los procedimientos adecuados para actuar sobre el problema y evitar que se repita.

Para ello, desde CONGALSA, S.L., a lo largo de este protocolo hemos incorporado una **declaración de principios** en la que se exprese la intolerancia absoluta del acoso o discriminación por cuestión de orientación y/o identidad de género y/o sexual hacia cualquier persona trabajadora de la empresa.

Así mismo, incorporamos una **política de divulgación y prevención**, para trasladar el mensaje de la importancia que CONGALSA, S.L. otorga a la erradicación de cualquier forma de acoso o conducta inapropiada, así como para dar a conocer el procedimiento a seguir en caso de ser víctima o tercera persona que tenga conocimiento de este tipo de comportamientos.

Para los casos en los que tenga lugar una conducta discriminatoria o de acoso de esta índole, hemos establecido un **procedimiento de denuncia específico**, que respete la total confidencialidad y explique los pasos a seguir, así como las acciones que CONGALSA, S.L. tomará para su resolución.

El presente Protocolo será de aplicación, a toda la plantilla de CONGALSA, S.L. en todos los centros de trabajo, directos e indirectos, e incluso cuando las personas trabajadoras se encuentren prestando servicios fuera del centro de trabajo por desplazamientos profesionales o laborales (repartos, viajes, jornadas de formación, reuniones, actos sociales de la empresa...). Asimismo, el protocolo será de aplicación, a todas las personas vinculadas contractualmente a la empresa, ya sea mediante contrato mercantil, laboral o de confianza, que haga labores de voluntariado o personal becario y deberá ser respetado por el personal de cualquier empresa auxiliar que opere en el centro de trabajo de la empresa.

En los supuestos en los que una persona pueda ser objeto de acoso u otra conducta inapropiada de violencia en el trabajo, ya sea personal interno o externo de CONGALSA, S.L., se comunicará a la empresa contratante la situación con la finalidad de que activen las medidas preventivas correspondientes o aquellas medidas que sean oportunas para garantizar la protección de las personas trabajadoras de CONGALSA, S.L. ante una situación de riesgo de acoso.

En los supuestos en los que una persona pueda ser considerada posible acosadora, ya sea personal interno o externo de CONGALSA, S.L., se enviará notificación a la empresa contratante para informar de los hechos y que valoren la activación de su protocolo,

CONGALSA, S.L.

Pol. Ind. A Tomada, Parcela 13

15940 A Pobra do Caramiñal, A Coruña

activen las medidas preventivas que corresponda o consideren sean oportunas para garantizar la protección de las personas trabajadoras de la empresa.

II. BASE LEGAL

Sirva este protocolo específico para cumplir y regirnos por los principios de la Ley 4/2023 de 28 de febrero para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, en la que se establece, entre otros artículos:

Artículo 1. Objeto:

1. Esta Ley tiene por finalidad garantizar y promover el derecho a la igualdad real y efectiva de las personas lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales (en adelante, LGTBI), así como de sus familias.
2. A estos efectos, la Ley establece los principios de actuación de los poderes públicos, regula derechos y deberes de las personas físicas y jurídicas, tanto públicas como privadas, y prevé medidas específicas destinadas a la prevención, corrección y eliminación, en los ámbitos público y privado, de toda forma de discriminación; así como al fomento de la participación de las personas LGTBI en todos los ámbitos de la vida social y a la superación de los estereotipos que afectan negativamente a la percepción social de estas personas.
3. Asimismo, la Ley regula el procedimiento y requisitos para la rectificación registral relativa al sexo y, en su caso, nombre de las personas, así como sus efectos, y prevé medidas específicas derivadas de dicha rectificación en los ámbitos público y privado.

Artículo 15. Igualdad y no discriminación LGTBI en las empresas.

1. Las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras deberán contar, en el plazo de doce meses a partir de la entrada en vigor de la presente ley, con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI. Para ello, las medidas serán pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras.

CONGALSA, S.L.

Pol. Ind. A Tomada, Parcela 13

15940 A Pobra do Caramiñal, A Coruña

III. DEFINICIONES.

Por ser un apartado extenso de la ley el que se refiere a definiciones, en este protocolo se acuerda hacer una referencia única a la definición de LGTBIFOBIA haciendo constar el resto de definiciones relacionados, en la Ley 4/2023 de 28 de febrero para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

Según la ley 4/2023 de 28 de febrero, LGTBIFOBIA es toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGTBI por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

A título de ejemplo, se relacionan las siguientes conductas que no son excluyentes de otras:

- Conductas discriminatorias (directas o indirectas) o el trato desfavorable a alguien con motivo de su orientación sexual, identidad sexual o expresión de género.
- Comentarios jocosos, la utilización de expresiones ridiculizantes sobre su aspecto físico, modales, formas de vestir o de hablar.
- Trato desigual a personas basándose en su orientación sexual (pertenencia a cualquier orientación LGTBI) en el entorno laboral.
- Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de alguien por razón de su orientación sexual, identidad sexual o expresión de género, como por ejemplo la utilización de comentarios descalificativos basados en generalizaciones ofensivas a colectivos de diversidad sexual.
- Utilizar humor fóbico en relación a pertenencia a colectivos LGTBI o en relación a la identidad y expresión de género en el entorno laboral.
- Negarse a nombrar a una persona como ella quiera o usar artículos o pronombres no correspondientes al género con el que se identifique.
- Amenazar, coaccionar, injuriar y/o humillar a la persona por razón de su identidad sexual y/o de género.
- Comportamientos agresivos o de acoso que atenten contra la dignidad de la persona tratando de crear un entorno intimidatorio para ella.
- Condicionar la consecución o no de un puesto de trabajo en la compañía a la identidad de género o sexual de la persona.
- Pedir a una persona que no revele ser LGTBI en el trabajo u obligarlo a decirlo si no quiere compartirlo. La identidad de género y/o sexual es una cuestión privada de cada persona y le corresponde a ella poder tomar la decisión al respecto de su comunicación.
- Represalia o trato desfavorable por haber comunicado una situación de discriminación y/o acoso a una persona por motivo de su identidad de género o sexual.

CONGALSA, S.L.

Pol. Ind. A Tomada, Parcela 13

15940 A Pobra do Caramiñal, A Coruña

IV. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS DE CONGALSA, S.L.

CONGALSA, S.L. ante una situación de acoso y/o discriminación suscribe los siguientes principios:

1. Todo el personal tiene derecho a recibir un trato correcto, respetuoso y digno, y a que se respete su intimidad y su integridad física y moral, no pudiendo estar sometidos bajo ninguna circunstancia, ya sea por nacimiento, raza, sexo, religión, orientación afectiva/sexual o identidad de género, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, incluida su condición laboral, a tratos degradantes, humillantes u ofensivos.
2. Todo el personal de CONGALSA, S.L. 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 conductas de acoso de cualquier tipo.
3. CONGALSA, S.L., garantiza como principios básicos del centro de trabajo el respeto, la transparencia y el derecho de queja de las personas trabajadoras, declarando expresamente que no se tolerarán conductas irrespetuosas o de cualquier tipo de acoso en los centros de trabajo.
4. Como correlato de lo anterior, CONGALSA, S.L. se compromete a asignar los medios humanos y materiales necesarios para prevenir y hacer frente a las consecuencias derivadas de este tipo de conductas. 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 y directivos que presten servicios para la empresa.
5. Con objeto de hacer posible la actuación ante cualquier tipo de conducta que pueda ser calificada como acoso, CONGALSA, S.L. dispone de un procedimiento de prevención y solución de conflictos en materia de acoso de libre acceso, en el que se salvaguardarán los derechos de las personas afectadas en el necesario contexto de prudencia y confidencialidad.
6. Todas las denuncias serán tratadas con la máxima seriedad y celeridad, garantizando la confidencialidad y sin que en ningún caso puedan derivarse represalias a ninguna persona trabajadora. Dicho procedimiento no sustituirá, interrumpirá, ni ampliará los plazos para las reclamaciones y recursos establecidos en la normativa vigente ante la Inspección de Trabajo y los Tribunales de Justicia.

CONGALSA, S.L.

Pol. Ind. A Tomada, Parcela 13

15940 A Pobra do Caramiñal, A Coruña

7. CONGALSA, S.L. garantiza la comunicación de la presente declaración de principios al personal de la empresa, a fin de concienciar a todo el personal en los principios de prevención y salvaguarda, así como en las medidas adoptadas para combatir cualquier situación de acoso que pueda producirse en el centro de trabajo.
8. CONGALSA, S.L. garantiza la adopción de medidas disciplinarias contra aquellas personas trabajadoras que hayan incurrido en conductas de acoso, de acuerdo con lo establecido en la normativa de aplicación.
9. El procedimiento de actuación ante el acoso da respuesta a los principios de:
 - a) Prevención y sensibilización del acoso por identidad de género o sexual. Información y accesibilidad de los procedimientos y medidas.
 - b) Confidencialidad y respeto a la intimidad y dignidad de las personas afectadas.
 - c) Respeto al principio de presunción de inocencia de la supuesta persona acosadora.
 - d) Prohibición de represalias de la supuesta víctima o personas que apoyen la denuncia o denuncien supuestos de acoso o discriminación de cualquier tipo.
 - e) Diligencia y celeridad del procedimiento.
 - f) Garantía de los derechos laborales y de protección social de las víctimas

CONGALSA, S.L.

Pol. Ind. A Tomada, Parcela 13

15940 A Pobra do Caramiñal, A Coruña

V. PLAN DE MEDIDAS PREVENTIVAS

Desde Congalsa S.L, nos comprometemos en el desarrollo de medidas que nos permitan fomentar, y con ello, garantizar la igualdad de trato efectiva a todas las personas trabajadoras pertenecientes al colectivo LGTBI.

Para ello, se han establecido las siguientes medidas con el objeto de prevenir cualquier tipo de acoso o discriminación hacia este colectivo:

- Visibilizar el compromiso de la dirección y el conjunto de la organización con la diversidad mediante la divulgación del posicionamiento de la empresa y su rechazo hacia cualquier forma de desigualdad hacia el acoso por orientación sexual, identidad sexual o expresión de género.
- Impulsar el compromiso del cumplimiento del código ético interno comunicando periódicamente los principios básicos del reglamento, así como, ejemplificando las conductas no permitidas y/o sancionables.
- Difusión del presente protocolo con las medidas y el compromiso a adoptar para la igualdad de las personas LGTBI.
- Elaboración de campañas de sensibilización y divulgación a la plantilla mediante formaciones especializadas o jornadas informativas sobre diversidad de género y/o sexual.

Mas adelante se detallará el procedimiento a seguir ante una denuncia y/o caso de acoso por identidad de género o sexual, y/o por cualquier otra razón discriminatoria hacia el colectivo LGTBI.

VII. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

Ante una denuncia de acoso por razón de identidad de género y/o sexual se protegerá en todo momento, la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas, procurando la protección suficiente de la víctima en cuanto a su seguridad, salud física y psicosocial, y teniendo en cuenta las posibles consecuencias, tanto físicas como psicológicas, que se puedan derivar de esta situación.

Cabe señalar que la iniciación del procedimiento interno de queja o denuncia que se describe a continuación no impide a la víctima la utilización, paralela o posterior, de vías administrativas o judiciales.

CONGALSA, S.L.

Pol. Ind. A Tomada, Parcela 13

15940 A Pobra do Caramiñal, A Coruña

i. Comunicación de la queja o denuncia

El procedimiento se inicia con la queja o denuncia, realizada por la persona agraviada o por terceras personas con aportación de indicios suficientes por escrito.

El personal con responsabilidad jerárquica (directivos/as y responsables) estará obligado a informar sobre los posibles casos de acoso que puedan realizar quienes estén bajo su dependencia jerárquica o que pueda afectar al personal que integre su equipo de trabajo. Será motivo de apercibimiento no comunicar estos hechos si fueran de su conocimiento.

En caso de denuncia presentada por terceras personas, la presunta víctima deberá ser conocedora de la denuncia y confirmar los hechos denunciados, decidiendo ésta, en última instancia, si quiere ser llamada al proceso de investigación, en base al principio de respeto y protección a las personas, reconocido en el presente Protocolo.

La presentación de denuncias por este tipo de acoso deberá quedar registrada por escrito y se efectuará siguiendo el mismo canal estipulado para las denuncias de acoso laboral o por razón de sexo, concretamente mediante el **canal de denuncias**. Este canal de denuncias tiene fácil acceso mediante la web de la compañía en el apartado de Compliance y Canal Ético. Una vez dentro, la persona podrá realizar la denuncia especificando "Acoso al colectivo LGTBI". La persona que haya recibido la queja o denuncia garantizará la confidencialidad en el tratamiento de los casos. De igual modo, si la denunciante así lo prefiere y/o a modo complementario podrá relatar los hechos y evidencias verbalmente a un representante de la comisión instructora que realizará la documentación escrita del caso mediante el anexo 2 "Formulario de Queja o Denuncia de Acoso". Una vez registrada la información la denunciante tendrá que validarla mediante la firma de dicho anexo.

La denuncia se hará llegar a la persona elegida como instructora interna/externa en un plazo máximo de TRES días laborables desde su recepción.

ii. Comisión de instrucción

Se constituye una Comisión de Instrucción que será quién lleve a cabo el procedimiento de investigación de las denuncias que se presenten por supuesto acoso u otras conductas inapropiadas de violencia hacia personas LGTBI.

La Comisión de Instrucción será la misma que la establecida para los casos de acoso o discriminación recogidos en el Protocolo de prevención y actuación ante el acoso laboral, sexual, por razón de sexo, discriminatorio y otras conductas inapropiadas.

Todas las actuaciones de la Comisión de Instrucción se documentarán por escrito, levantando acta de todas las reuniones. Cuando se incluyan declaraciones o testimonios, éstos habrán de estar suscritos por las personas que los han realizado.

CONGALSA, S.L.

Pol. Ind. A Tomada, Parcela 13

15940 A Pobra do Caramiñal, A Coruña

Los gastos ocasionados por la Comisión de Instrucción correrán por cuenta de la empresa y las horas necesarias para llevar a cabo las actuaciones instrucciones y demás reuniones se considerarán a cargo de la empresa y computarán como horas efectivas de trabajo.

La empresa se encargará de darle la formación necesaria a todas las personas pertenecientes a la Comisión de Instrucción y a los/as suplentes.

Esta comisión estará compuesta por 3 personas:

- a. Una persona designada por la empresa
- b. Una persona en representación de la RLPT por cada sindicato, que formen parte de la Comisión de Igualdad. La persona denunciante elegirá de entre las designadas por la RLPT a una de ellas.
- c. Una persona de PRL o una persona experta y con formación especializada en la materia.

Se designarán suplentes de cada de las partes.

De entre estas 3 personas, una será nombrada **Instructor o Instructora** con las siguientes funciones y responsabilidades.

- La custodia de la documentación generada durante el proceso será responsabilidad de la persona Instructora.
- Realizar las citaciones.
- Levantar actas.
- Dar fe de los acuerdos.
- Custodiar el expediente con su documentación.
- Supervisar todas las actuaciones para resolver el expediente.
- Coordinar la elaboración del Informe de conclusiones.

La persona instructora o la asesora interna/externa designada como responsable de instruir el expediente de investigación analizará la queja o denuncia con las personas integrantes de la Comisión de Instrucción iniciando las investigaciones preliminares.

Si la denuncia fuere presentada por tercera persona, la persona designada instructora o alguna de las que integran la Comisión de Instrucción se pondrá en contacto con la supuesta víctima para comunicarle el inicio del expediente y solicitarle su conformidad o rechazo a ser parte activa en la instrucción del expediente. El rechazo no impide que la Dirección de la empresa deba realizar actuaciones preventivas en aras a evitar la existencia de riesgos para otras personas.

En el supuesto de incompatibilidad, véase que las personas integrantes de la Comisión de Instrucción o la elegida como asesora interna/externa para el procedimiento de investigación de las denuncias, tuvieran relación de parentesco, amistad o enemistad

CONGALSA, S.L.

Pol. Ind. A Tomada, Parcela 13

15940 A Pobra do Caramiñal, A Coruña

manifiesta con la víctima, persona denunciante o denunciada y que pudiera condicionar la investigación, serán sustituidas por una persona suplente previamente designada.

La incompatibilidad de la persona responsable de la instrucción, las integrantes de la Comisión de Instrucción y/o la persona asesora interna/externa para actuar en un procedimiento concreto puede ser alegada por ella misma, por cualquier otra persona trabajadora de la empresa, o por cualquiera de las partes que intervienen en el proceso. En caso de discrepancia será la Dirección de la empresa quien, oídas las partes, resolverá de acuerdo con su mejor criterio.

iii. Procedimiento formal o investigación



Una vez recibida la denuncia, la persona instructora responsable y las integrantes de la Comisión de Instrucción y/o la asesora interna/externa designada iniciarán una investigación de los hechos, con total respeto de las partes implicadas, en base a los principios reconocidos en el presente Protocolo.

En un plazo máximo de CINCO días hábiles, conforme al calendario laboral de la empresa, informarán de la denuncia a la persona denunciada mediante notificación fehaciente.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de un expediente informativo, encaminado a la averiguación de los hechos, dándose trámite de audiencia a todas las personas intervinientes, inclusive a la representación legal del personal, y practicándose cuantas diligencias se estimen necesarias a fin de dilucidar la veracidad de los hechos acaecidos.

CONGALSA, S.L.

Pol. Ind. A Tomada, Parcela 13

15940 A Pobra do Caramiñal, A Coruña

La persona denunciada podrá, en un plazo máximo de CINCO días hábiles, responder por escrito y aportar los elementos que considere necesarios para la investigación de los hechos denunciados o solicitar la práctica de diligencias de averiguación pertinentes y en virtud del derecho de contradicción.

El expediente informativo se desarrollará bajo los principios de objetividad, confidencialidad, rapidez, contradicción e igualdad, por parte de la persona responsable de la instrucción, la Comisión de Instrucción interna/externa y/o la asesora interna/externa.

En sus comparecencias en este expediente, denunciante y presuntos acosadores y/o víctimas podrán acudir asistidos por una persona cualificada o de su confianza, o un/a Representante Legal de las personas trabajadoras a su elección de entre los/as previamente designados/as.

Hasta que el asunto quede resuelto, la empresa deberá establecer con carácter cautelar, la separación de la víctima y la presunta persona acosadora, siendo esta última la que será objeto de movilidad, sin que esto signifique una modificación sustancial de las condiciones de trabajo. Las medidas cautelares impuestas, en ningún caso podrán suponer para la persona denunciante un perjuicio en sus condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas. En caso de que una de las medidas consista en el cambio de puesto de trabajo, será la denunciante quien tendrá la opción de decidir quién ha de ser cambiado de puesto.

El plazo máximo establecido para desarrollar la investigación será de TREINTA días naturales, a partir de la recepción de la denuncia. Finalizada la investigación, la responsable de la instrucción, las integrantes de la Comisión de Instrucción y/o la persona asesora interna/externa elaborará y aprobará un informe de conclusiones que un máximo de CINCO días hábiles será remitido, a la persona designada por la Dirección como responsable para la adopción de medidas en este ámbito.

La persona de la empresa encargada de resolver deberá comunicar por escrito y en un plazo de CINCO días hábiles, tanto a la persona acosada como a la que ha cometido la ofensa, cómo se ha resuelto el problema informándoles, en su caso de las acciones disciplinarias que se adoptarán. El informe incluirá la descripción de los hechos, las actuaciones realizadas, la valoración del caso, los resultados de la investigación y las medidas cautelares y preventivas.

Cuando se constate la existencia de acoso en cualquiera de sus modalidades, la empresa adoptará cuantas medidas correctoras estime oportunas, previo informe de la responsable de la instrucción, las integrantes de la Comisión de Instrucción y/o la persona asesora interna/externa, incluso la aplicación del Régimen disciplinario previsto en el Estatuto de los Trabajadores, el Convenio Colectivo y la normativa legal vigente. Dichas medidas correctoras, deberán ser adoptadas gradual y proporcionalmente, respecto a la gravedad de las conductas apreciadas.

CONGALSA, S.L.

Pol. Ind. A Tomada, Parcela 13

15940 A Pobra do Caramiñal, A Coruña

Cuando no se constate la existencia de situaciones de acoso en cualquiera de sus modalidades, o no sea posible su verificación, se archivará el expediente dando por finalizado el proceso, sin menoscabo de las funciones de seguimiento que las personas responsables realicen, para que tal situación no se repita.

La documentación que obre en los expedientes relacionados con esta materia, serán custodiados dentro del departamento de Recursos Humanos por la persona que designe la empresa.

No obstante, lo anterior, y atendiendo a las comprobaciones realizadas en el expediente, la empresa podrá determinar la conveniencia y viabilidad, cuando la organización del trabajo lo permita, de efectuar un cambio provisional de puesto, en el supuesto de que la persona denunciante lo solicite, o cualquier otra medida que resultase procedente en función de los hechos comprobados y evaluados.

Protegiendo la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto de acoso, si por necesidades de la persona asesora interna/externa y para completar el expediente, se precisa que los plazos preestablecidos sean ampliados para finalizar el procedimiento de investigación, éste, deberá de estar sustanciado en un plazo máximo de SESENTA días naturales.

En el caso de que la instrucción concluya no confirmado los indicios de acoso contenidos en la denuncia, si la persona denunciante insistiese en incriminar a la persona denunciada aun cuando los hechos no sean verosímiles, se deberán justificar los hechos en que se ampare la denunciante para continuar con la denuncia y valorar la existencia de mala fe.

En este supuesto y si se determinara la existencia de mala fe en la activación del Protocolo con la queja o denuncia, la Dirección de CONGALSA, S.L. adoptará las medidas disciplinarias correspondientes.

VIII.- ENTRADA EN VIGOR Y SEGUIMIENTO DE LA APLICACIÓN DEL PROTOCOLO

El presente protocolo entrará en vigor al día siguiente de su firma y tendrá un carácter indefinido.

Anualmente, se redactará un informe de los casos de acoso que se han tratado en la empresa y del resultado de los mismos y tendrá por objeto realizar una valoración de la funcionalidad de este Protocolo, con la finalidad de poder adaptarlo a las necesidades que surjan derivadas de su aplicación.

CONGALSA, S.L.

Pol. Ind. A Tomada, Parcela 13

15940 A Pobra do Caramiñal, A Coruña

Una vez firmado, el texto del documento de Protocolo se difundirá entre el personal de la empresa a través del tablón de anuncios y/o en la web de la empresa.

IX. DISPOSICIONES FINALES

1. El presente documento admite su adaptación o variación en función de la detección de necesidades de mejora, de evolución de las circunstancias en el futuro y de modificaciones normativas.
2. El presente protocolo será de aplicación, en todos los Centros de Trabajo, las secciones y departamentos de la empresa vinculando a todo su personal, y a terceros que presten servicios en sus centros de trabajo y entrará en vigor al día siguiente de su firma.
3. Las partes firmantes del presente protocolo manifiestan su compromiso para prevenir, evitar, resolver y, en su caso, sancionar los supuestos de acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales que puedan producirse en el ámbito de aplicación, como requisito para garantizar la dignidad, integridad e igualdad de trato y oportunidades en todos los niveles de la empresa.

CONGALSA, S.L.

Pol. Ind. A Tomada, Parcela 13

15940 A Pobra do Caramiñal, A Coruña

ANEXO II

FORMULARIO DE QUEJA O DENUNCIA DE ACOSO

DATOS DE LA PERSONA DENUNCIANTE

Nombre completo			
Puesto de trabajo/cargo		Teléfono	
Empresa			
Centro de trabajo			
Horario			

DATOS DE LA PERSONA DENUNCIADA

Nombre completo			
Puesto de trabajo/cargo		Teléfono	
Empresa			
Centro de trabajo			
Horario			

DATOS DE LA SUPUESTA VÍCTIMA (SI ES DIFERENTE A QUIEN DENUNCIA)

Nombre completo			
Puesto de trabajo/cargo		Teléfono	
Centro de trabajo			
Horario			

Nivel jerárquico del presunto/a acosador/a respecto de la supuesta víctima		
Nivel Superior <input type="checkbox"/>	Igual Nivel <input type="checkbox"/>	Nivel Inferior <input type="checkbox"/>
¿El/la presunto/a acosador/a trabaja directamente con la supuesta víctima?		
Sí <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>	A veces <input type="checkbox"/>

CONGALSA, S.L.

Pol. Ind. A Tomada, Parcela 13

15940 A Pobra do Caramiñal, A Coruña

¿El/la denunciante ha puesto en conocimiento de su superior inmediato/a esta situación?

Sí

No

¿El/la denunciado/a es su jefe/a superior inmediato/a?

Sí

No

**DESCRIBA LAS CONDUCTAS MANIFESTADAS POR LA PERSONA DENUNCIADA COMO PRESUNTO ACOSADOR/A
QUE AVALARÍAN LA DENUNCIA**

Señale desde hace cuánto tiempo se produce esta situación y con qué frecuencia han sucedido los hechos que denuncia

CONGALSA, S.L.

Pol. Ind. A Tomada, Parcela 13

15940 A Pobra do Caramiñal, A Coruña

Para acompañar lo anterior se complementa con:

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Ninguna evidencia específica | <input type="checkbox"/> Testigos |
| <input type="checkbox"/> Documentos de respaldo | <input type="checkbox"/> Correos electrónicos |
| <input type="checkbox"/> Fotografías | <input type="checkbox"/> Otros |

Si respondió "Otros":

OBSERVACIONES:

FECHA ____/____/____

FIRMA DE LA PERSONA DENUNCIANTE

NOMBRE Y FIRMA PERSONA RECEPTOR/A

CONGALSA, S.L.

Pol. Ind. A Tomada, Parcela 13

15940 A Pobra do Caramiñal, A Coruña