

PROTOCOLO ACOSO GRUPO SOLUTIA

Información Básica sobre Protección de Datos

Responsable del tratamiento: GRUPO SOLUTIA TECNOLOGÍA S.L.

Finalidad del tratamiento: Realizar la gestión de los servicios contratados, realizar la gestión económica, contable y fiscal de nuestros clientes.

Legitimación del tratamiento: Relación contractual (art. 6.1.b rgpd).

Destinatarios: No se cederán los datos a terceros salvo disposición legal. Se podrán ceder datos a las entidades bancarias a través de las cuales se ordene el cobro de la presente factura si procede. La empresa utiliza servicios de alojamiento externo, en cloud, con Google, que conlleva una transferencia internacional de datos, que se encuentra al amparo del acuerdo EU-US Privacy Shield, información disponible en www.privacyshield.gov

Derechos: Tiene derecho a acceder, rectificar y suprimir los datos, así como otros derechos, como se explica en la Información adicional

Información adicional: Puede consultar la información adicional y detallada sobre Protección de Datos en la página web gruposolutia.com o solicitándolo en el correo electrónico administracion@gruposolutia.com

GRUPO SOLUTIA TECNOLOGÍA S.L., con C.I.F B90419334 inscrita en el Registro Mercantil de Sevilla Tomo 6683, folio 110, inscripción 1 con hoja SE-120974



- I. PRESENTACIÓN
- II. ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO
 - 1. TIPOS DE CONDUCTAS
 - 2. IDENTIFICACIÓN DE LAS PARTES IMPLICADAS
 - 3. EXISTENCIA DE FRECUENCIA Y DURACIÓN
 - 4. TIPO DE RELACIÓN
 - 5. MARCO DONDE SE PRODUCE
 - 6. DAÑOS A LA SALUD
- III. ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO
 - 1. CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL
 - 2. TIPOS DE ACOSO SEXUAL
 - 3. TIPOLOGÍAS DE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO
- IV. DIAGNÓSTICO DE LA REALIDAD EMPRESARIAL
- V. PROCEDIMIENTO DE SOLUCIÓN AUTÓNOMA DE CONFLICTOS DE VIOLENCIA

MOMENTO 1: NEGOCIACIÓN Y ACUERDO

MOMENTO 2: PREVENCIÓN PROACTIVA

MOMENTO 3: DETECCIÓN TEMPRANA DE SITUACIONES DE RIESGO DE VIOLENCIA

MOMENTO 4: GESTIÓN Y RESOLUCIÓN INTERNA DEL CONFLICTO

MOMENTO 5: RESPUESTAS DE SOLUCIÓN, SEGUIMIENTO Y CONTROL

VI. PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO U OTRA DISCRIMINACIÓN Y ESTABLECIMIENTO DE UN PROCEDIMIENTO PARA EL TRATAMIENTO DE LOS CASOS QUE PUEDAN DENUNCIARSE

- 1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS
- 2. OBJETIVO DEL PRESENTE PROTOCOLO
- 3. ÁMBITO DE APLICACIÓN
- 4. EXCLUSIONES
- 5. MEDIDAS DE PREVENCIÓN
- 6. ACOSO LABORAL
- 7. ACOSO SEXUAL y ACOSO POR RAZON DE SEXO
- 8. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN EN CASO DE DENUNCIA POR ACOSO
- 9. REVISIONES
- 10. PUBLICIDAD Y ENTRADA EN VIGOR

VII. MODELOS

MODELO COMPROMISO

MODELO CODIGO DE CONDUCTAS

MODEL

O FUNCIONES PREVENTIVAS RESPONSABLES Y MANDOS INTERMEDIOS

MODELO COMUNICADO A LOS TRABAJADORES

DIARIO DE INCIDENTES

ANEXO I: MODELO DENUNCIA POR ACOSO

ANEXO II: CONSENTIMIENTO INFORMADO DE PARTICIPACIÓN EN LA FASE DE ENTREVISTAS DEL PROCEDIMIENTO ABIERTO POR ACTIVACIÓN DE PROTOCOLO DE ACOSO EN LA ENTIDAD

INFORMACIÓN SOBRE PROTECCIÓN DE DATOS

LEGISLACIÓN Y BIBLIOGRAFÍA DE REFERENCIA



I. PRESENTACIÓN

Somos un grupo español de empresas del sector de las nuevas tecnologías, dedicados a la distribución, implementación, configuración y mantenimiento de servicios TIC. Ofrecemos una respuesta global a las necesidades de nuestros clientes, con productos y servicios innovadores.

Nuestra decidida vocación por la **innovación** se sustenta en la continua inversión en **tecnologías de última generación y en un equipo humano excepcional con alta cualificación profesional**, en continua **formación**, capaz de dar **soluciones innovadoras y vanguardistas** a los nuevos retos de la tecnología en el ámbito de la empresa.

Ofrecemos una **atención personal, flexible y especializada**. Nuestro **departamento de I+D+i** está en continua búsqueda de soluciones innovadoras que mejoren **los procesos productivos de nuestros clientes**.

Nuestro compromiso con nuestros clientes es un compromiso con la calidad del servicio, con las condiciones laborales, el entorno de trabajo y con el medio ambiente.

Un compromiso con la sociedad

II. ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO

A lo largo de los años, diferentes estudios han determinado la consideración de acoso psicológico en el trabajo (mobbing) con definiciones que ayudan a aclarar esta situación. Las más relevantes son:

- H. Leymann, lo entiende como una forma de violencia psicológica extrema que se puede producir en el ámbito de una organización en una o más de las 45 formas o comportamientos descritos en su Leymann Inventory of Psychological Terrorization (LIPT), que se ejercen de forma sistemática, al menos una vez por semana y durante un tiempo prolongado más de 6 meses, sobre otra persona en el lugar de trabajo
- M. F. Hirigoyen, define “acoso moral en el trabajo” como cualquier manifestación de una conducta abusiva y, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de un individuo, o que puedan poner en peligro su empleo, o degradar el clima de trabajo.
- La Comisión Europea define el mobbing (APT) como “comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores e inferiores jerárquicos, a causa del cual el afectado es objeto de acoso y ataques sistemáticos durante mucho tiempo, de modo directo o indirecto, por parte de una o más personas, con el objetivo y/o el efecto de hacerle el vacío”.
- La OMS dice, en el documento “Sensibilización sobre el acoso psicológico” (2004), que el mobbing se aplica al ambiente de trabajo para indicar el comportamiento agresivo y amenazador de uno o más miembros de un grupo, el acosador, hacia un individuo u ocasionalmente hacia un grupo, denominado objetivo o víctima.
- La OIT, dice: “La expresión «acoso» abarca todo acto, conducta, declaración o solicitud que resulte inoportuno para una persona protegida y que pueda considerarse razonablemente en todas las circunstancias, como un comportamiento de acoso con carácter discriminatorio, ofensivo, humillante, intimidatorio o violento, o bien una intrusión en la vida privada”.
- La Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en El Trabajo define el acoso moral en el lugar de trabajo como “un comportamiento irracional repetido con respecto a un empleado o a un grupo de empleados, que crea un riesgo para la salud y la seguridad”. Dentro de esta definición, por “comportamiento irracional” se entiende el comportamiento que una persona razonable, teniendo en cuenta todas las circunstancias, consideraría que discrimina, humilla, debilita o amenaza; “comportamiento” incluye las acciones de un individuo o un grupo. Un sistema de trabajo puede ser usado como medio para discriminar, humillar, debilitar o amenazar.
- Según la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), en su nota técnica de Prevención 854 define el acoso psicológico en el trabajo como riesgo laboral, la exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente aquella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica). Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud

1. TIPOS DE CONDUCTAS

Las acciones de violencia psicológica en el trabajo pueden residir en:

1. Ataques con medidas organizativas
 - 1.1. El superior restringe a la persona las posibilidades de hablar
 - 1.2. Cambiar la ubicación de una persona separándole de sus compañeros
 - 1.3. Prohibir a los compañeros que hablen a una persona determinada
 - 1.4. Obligar a alguien a ejecutar tareas en contra de su conciencia
 - 1.5. Juzgar el desempeño de una persona de manera ofensiva
 - 1.6. Cuestionar las decisiones de una persona
 - 1.7. No asignar tareas a una persona
 - 1.8. Asignar tareas sin sentido



- 1.9. Asignar a una persona tareas muy por debajo de sus capacidades
- 1.10. Asignar tareas degradantes
2. Ataques a las relaciones sociales
 - 2.1. Prohibir a los compañeros la posibilidad de hablar con la víctima
 - 2.2. Rehusar la comunicación con una persona a través de miradas y gestos
 - 2.3. Rehusar la comunicación con una persona a través de no comunicarse directamente con ella
 - 2.4. No dirigir la palabra a una persona.
 - 2.5. Tratar a una persona como si no existiera
3. Ataques a la vida privada de la víctima
 - 3.1. Críticas permanentes a la vida privada de una persona.
 - 3.2. Terror telefónico.
 - 3.3. Hacer parecer estúpida a una persona.
 - 3.4. Dar a entender que una persona tiene problemas psicológicos.
 - 3.5. Mofarse de las discapacidades de una persona.
 - 3.6. Imitar los gestos, voces... de una persona.
 - 3.7. Mofarse de la vida privada de una persona.
4. Amenazas de violencia física
 - 4.1. Ofertas sexuales, violencia sexual.
 - 4.2. Amenazas de violencia física.
 - 4.3. Uso de violencia menor.
 - 4.4. Maltrato físico
5. Ataques a las actitudes de la víctima
 - 5.1. Ataques a las actitudes y creencias políticas.
 - 5.2. Ataques a las actitudes y creencias religiosas.
 - 5.3. Mofarse de la nacionalidad de la víctima
6. Agresiones verbales
 - 6.1. Gritar o insultar
 - 6.2. Críticas permanentes del trabajo de la persona
 - 6.3. Amenazas verbales
7. Rumores:
 - 7.1. Hablar mal de la persona a su espalda
 - 7.2. Difusión de rumores

2. IDENTIFICACIÓN DE LAS PARTES IMPLICADAS

Se dan dos actores como partes implicadas que son el acosador y el acosado, aunque pueden darse estas conductas hacia una o más personas de parte de una o varias personas.

Se tendrán en cuenta la presencia de testigos para determinar dicho comportamiento

3. EXISTENCIA DE FRECUENCIA Y DURACIÓN

Para considerar la existencia de este tipo de situación deben darse de forma reiterada, aunque sean hechos aislados. Además, deberá producirse durante un periodo de tiempo prolongado.

4. TIPO DE RELACIÓN



La situación se considera Acoso Psicológico en el Trabajo cuando entre las partes implicadas existe una diferencia de poder, bien sea por dependencia jerárquica como por posición de liderazgo por parte del acosador. Una de las dos partes dispone de más recursos que la otra, encontrándose la persona acosada en situación de vulnerabilidad.

5. MARCO DONDE SE PRODUCE

Se considera Acoso Psicológico en el Trabajo, cuando se produce en el marco de una relación laboral. Se excluyen aquellas que ocurren exclusivamente en la esfera de la vida privada. No obstante, si tuvieran relación con aspectos del trabajo es necesario poner en marcha las medidas oportunas de prevención, vigilancia, identificación o evaluación e intervención ante este tipo de riesgos en el ámbito del trabajo

6. DAÑOS A LA SALUD

Además de los daños que puedan generar sobre la salud de los trabajadores, pueden afectar sobre el ambiente de trabajo, influyendo sobre la salud colectiva, y por tanto sobre la productividad

A nivel psíquico, el acosado puede sufrir ansiedad debido al miedo y sentimiento de amenaza. Se traduce en sensación de fracaso, impotencia y frustración, así como baja autoestima. Esto genera problemas en la concentración, incluso pueda desarrollar comportamientos tales como la drogodependencia u otros patológicos en si mismos. Podríamos ver cuadros depresivos graves con tendencias suicidas

A nivel físico, pueden aparecer diversas manifestaciones de patología psicosomática

A nivel social, el acosado podría llegar a ser susceptibles e hipersensibles a la crítica, con actitudes de desconfianza, aislamiento, agresividad e inadaptación social. Son habituales los sentimientos de ira, rencor y deseos de venganza contra los acosadores

DIFERENCIACIÓN DEL ACOSO DE OTRAS SITUACIONES EN EL TRABAJO

Es importante tener en cuenta que no todos los conflictos humanos que surgen en el ámbito laboral se pueden considerar Acoso Psicológico.

Para considerarlo como tal, estos conflictos han de haber desembocado en cualquier forma de violencia, ser habituales o cronificarse en el tiempo.

Además, no constituiría Acoso el estilo de mando autoritario por parte de los superiores, la incorrecta organización del trabajo, la falta de comunicación, etc., tratándose, no obstante, de situaciones que deberían tratarse en el marco de la PRL

Ejemplos que no se consideran acoso:

- Un hecho violento singular y puntual
- Acciones irregulares organizativas que afectan al colectivo
- Presión legítima de exigir lo que se pacta o las normas que existan
- Un conflicto
- Críticas constructivas, explicativa, justificadas
- Supervisión-control con respeto, así como el ejercicio de la autoridad
- Comportamientos arbitrarios realizados a la colectividad



III. ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZONES DE SEXO

Según el Art. 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, se define el Acoso Sexual como 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.

Deben darse 3 situaciones, según el criterio que establece la Organización Internacional del Trabajo en su Convenio 111 y la Recomendación de las Comunidades Europea 92/131, de 27 de noviembre de 1991, para que se considere la situación de acoso sexual:

- Un comportamiento de carácter sexual
- Es indeseado, irrazonable y ofensivo para la persona objeto de ésta
- Dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil y humillante para la persona objeto de ésta

La diferencia entre acoso sexual y acoso por razones de sexo es que mientras la primera se ajusta al ámbito sexual, mientras que la segunda supone situaciones laborales discriminatorias mucho más amplias sin que haya intención por parte de la persona acosadora

1. CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL

A pesar de la dificultad en enumerar los diferentes comportamientos que se pueden considerar como acoso sexual, trataremos de resumir posibles evidencias:

Conductas Verbales:

- Bromas sexuales ofensivas sobre la apariencia o condición sexual de la trabajadora o el trabajador.
- Comentarios sexuales obscenos.
- Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales.
- Formas denigrantes u obscenas para dirigirse a las personas.
- Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas.
- Comunicaciones (llamadas telefónicas, correos electrónicos, etc...) de contenido sexual y carácter ofensivo.
- Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.
- Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales.
- Invitaciones o demandas de favores sexuales cuando estén relacionadas, directa o indirectamente, con la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o la conservación del puesto de trabajo.

Conductas No Verbales:

- Uso de imágenes, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo
- Gestos obscenos, silbidos, gestos o miradas impúdicas.
- Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo de contenido sexual.
- Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.

Conductas de Carácter Físico

- Contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados, etc...) o acercamiento físico excesivo o innecesario.
- Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
- Tocar intencionadamente o "accidentalmente" los órganos sexuales.



2. TIPOS DE ACOSO SEXUAL

Según el Art. 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de hombres y mujeres, el acoso por razón de 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 dos tipos de acoso sexual teniendo en cuenta que exista o no chantaje en el mismo:

- Acoso quid pro quo, en donde se produce un chantaje sexual. Con esto se pretende someter al empleado a obligaciones sexuales para no perder beneficios o condiciones en el trabajo
- Acoso que crea un ambiente de trabajo hostil para el acosado

3. TIPOLOGÍA DE ACOSO POR RAZONES DE SEXO

- Uso de conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer u hombre.
- Bromas y comentarios sobre las personas que asumen tareas que tradicionalmente han sido desarrolladas por personas del otro sexo.
- Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo.
- Utilización de humor sexista.
- Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de la persona por ser mujer u hombre.
- Realizar las conductas anteriores con personas lesbianas, gays, transexuales o bisexuales.
- Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su sexo o de su inclinación sexual.
- Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona por ser mujer u hombre.
- Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad.

V. PROCEDIMIENTO DE SOLUCIÓN AUTÓNOMA DE CONFLICTOS DE VIOLENCIA

Las soluciones tradicionales que se suelen plantear para abordar el problema parten de dos vías: la preventiva y la judicial. En la vía preventiva, las formas más frecuentes de actuación han sido tres:

- la actuación sobre las personas implicadas en la situación conflictiva;
- la instauración de un protocolo limitado a tratar los cuadros graves de violencia (acoso psicológico en el trabajo)
- la evaluación de riesgos psicosociales.

Las dos primeras responden a una visión reactiva tardía y puntual del problema; no constituyen métodos preventivos de actuación, pues no están integrados en la actuación preventiva de las organizaciones; además, las soluciones que promueven son individuales y puntuales.

La evaluación de riesgos psicosociales sí es un proceder preventivo de obligado cumplimiento. Su principal déficit ante las situaciones de violencia radica en que se trata de una actividad general, no permitiendo actuar sobre todos los factores que causan las situaciones de violencia laboral.

Las situaciones de violencia laboral son procesos graduales que van gestándose a lo largo del tiempo. Atendiendo a esa evolución que tienen las situaciones de violencia, el procedimiento debería atender, al menos, a cinco momentos básicos. En cada uno de estos momentos se trabaja una parte del problema y su solución.

Estos momentos básicos son:

Momento 1: de negociación y acuerdo.

Momento 2: de prevención proactiva

Momento 3: de detección temprana de situaciones de violencia.

Momento 4: de gestión y resolución interna del conflicto.

Momento 5: de respuestas de solución.

1. NEGOCIACIÓN Y ACUERDO

Se contempla un momento inicial en el que se recoja el compromiso por parte de la empresa y los trabajadores de prevenir la violencia en la empresa mediante:

- La firma de una declaración de principios por ambas partes
- Compromiso de adoptar el procedimiento como guía para la prevención de violencia en el trabajo
- Compromiso de utilizar el protocolo de solución de conflictos

2. PREVENCIÓN PROACTIVA

La empresa dispone de una organización preventiva proactiva adecuada y eficaz que puede hacer frente a los riesgos laborales. Esto supone el desarrollo de dos tareas básicas:

El procedimiento se integra en el sistema general de gestión de la empresa, recogándose así en el Plan de Prevención.

La empresa trabaja la prevención de forma coordinada, siendo efectiva la organización preventiva. A su vez, se han evaluado todos los puestos de trabajo, y se cumplen con las medidas preventivas recogidas en los mismos.

3. DETECCIÓN TEMPRANA DE SITUACIONES DE RIESGO DE VIOLENCIA

A priori, no se detectan en cuanto al entorno y organización del trabajo situaciones que favorezcan la violencia. Para ello nos centramos en dos niveles:

- Evolución en todos los puestos del riesgo a sufrir violencia, la información y formación de los trabajadores sobre este tipo de situaciones, entre otras.

- El entorno y la organización de trabajo en relación con las situaciones de violencia laboral, considerando aspectos como la igualdad, el trato justo, el apoyo social y técnico, la estabilidad laboral, entre otros.

4. GESTIÓN Y RESOLUCIÓN INTERNA DEL CONFLICTO

Si se produjera un cuadro de violencia explícita, es obligación por parte de la empresa intervenir, cuyo objetivo es dar un tratamiento idóneo y eficaz, erradicando, en su caso, los primeros atisbos de acoso y violencia.

Se establecerá una Comisión, que realizará una investigación, quedando en sus manos la resolución y propuesta final que corresponda

En el protocolo contemplamos cuatro fases:

1. Fase de Denuncia: El protocolo se iniciará a instancia de la persona afectada, aunque puede darse el caso, que lo ponga en marcha otra persona diferente a la afectada, en cuyo caso, debe ponerse en conocimiento del acosado y solicitar su aprobación. Desde el momento en que la empresa tenga conocimiento de la realidad de los hechos, podrá tomar medidas desde el punto de vista organizacional que contribuyan a la solución del conflicto
2. Fase de investigación: Una vez tramitada la denuncia y constituida la Comisión, está iniciará la fase de investigación. Se podrán proponer por su parte medidas cautelares. Se aportarán por parte de los afectados de todas las pruebas que consideren oportunas
3. Fase de resolución: La Comisión emitirá un informe detallado, en un plazo máximo de 30 días desde que se presentó la denuncia. En dicho informe se recogerán:
 - a. La relación de antecedentes del caso
 - b. Los hechos que tras la investigación resulten acreditados
 - c. Resumen de diligencias y pruebas aportadas
 - d. Propuesta de soluciones, tomadas por unanimidad para asegurar su implantación

El siguiente paso es la toma de decisiones por parte de la Dirección de la empresa, sobre si procede a la implantación de las medidas propuestas por parte de la Comisión. Se recomienda que esta implantación no exceda de los 10 días desde la notificación. Si la Dirección no aceptara la propuesta, deberá dar explicaciones detalladas a las partes

4. Fase Post-Resolución: Se efectuará un seguimiento de las medidas propuestas y de la salvaguarda del principio de no discriminación

8. PROCEDIMIENTO

INSTRUCTOR

Se designará una persona en la empresa que deberá reunir las condiciones de aptitud, objetividad e imparcialidad que requiere el procedimiento. El instructor impulsará el procedimiento y realizará las gestiones y trámites oportunos para el esclarecimiento de los hechos, recabando cuanta información considere oportuna y realizando las entrevistas y demás actuaciones que considere necesarias

COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN

Se designará por la Dirección una Comisión de Investigación, que estará formada por dos miembros, que no formen parte del departamento del acosado ni del acosador, y que reúnan igualmente los requisitos de aptitud, objetividad e imparcialidad

PROCEDIMIENTO

El Instructor podrá proponer a la Comisión, por la gravedad de la conducta denunciada y por la apariencia de veracidad de los indicios aportados, la medida de separación de las personas implicadas, sin menoscabo de las condiciones laborales.

El proceso de investigación deberá desarrollarse con la mayor rapidez, confidencialidad, sigilo y participación de las personas implicadas.



Durante la tramitación del procedimiento, las personas interesadas podrán aducir alegaciones y aportar documentos u otros elementos de juicio, que serán tenidos en cuenta por la Comisión al emitir la correspondiente propuesta.

Tanto la persona denunciante como la denunciada tendrán derecho a conocer el contenido de la declaración de la otra parte, de los testigos y de la documentación que obre en el expediente.

En la realización de las tomas de declaración, en las que se escuchará a las partes y a los testigos bajo el principio de neutralidad en la intervención se observarán las siguientes pautas:

- a) Presentación de la persona que entrevista, explicando el proceso a seguir y los límites de la confidencialidad
- b) Firma del consentimiento informado al iniciar el proceso.
- c) Intentar rebajar o minimizar la tensión emocional, mostrando empatía, pero sin que exista identificación con ninguna de las partes.
- d) Escuchar las preguntas que se formulen sobre el proceso y realizar las aclaraciones necesarias.
- e) Analizar el relato y las vivencias presentadas.
- f) Aclarar las respuestas neutras o generales, como “lo normal”, “como siempre”, “No me informan”.
- g) Identificar las posiciones de cada parte y sus intereses.
- h) Resumir en orden cronológico el relato.
- i) Nunca utilizar como ejemplo situaciones reales de otros casos que se hayan podido investigar.
- j) Las entrevistas comenzarán con la persona denunciante y los testigos por ella propuestos, continuando con la persona denunciada y, en su caso, los testigos que esta última proponga.

La comisión en el plazo máximo de veinte días contados desde la fecha de su primera reunión, a la vista de las actuaciones practicadas emitirá un informe de conclusiones.

En el informe de conclusiones, como mínimo, se incluirá, la siguiente información:

- a) Relación nominal de las personas que integran la Comisión e identificación de las personas presuntamente acosadas y acosadoras.
- b) Antecedentes del caso, denuncias y circunstancias de la misma.
- c) Relación de las intervenciones realizadas en el proceso, argumentos expuestos, testimonios, comprobación de pruebas, etc.
- d) Resumen cronológico de los hechos.
- e) Declaración de la existencia o no de conducta de acoso.
- f) Propuestas de medidas correctoras, si procede. Si queda constatada la existencia de acoso, se podrán proponer la adopción de las siguientes medidas:
 - Apoyo psicológico y social al acosado/a.
 - Modificación de aquellas condiciones laborales que, previo consentimiento del trabajador/a acosado/a, se estimen beneficiosas para su recuperación.
 - Adopción de medidas de vigilancia en protección del trabajador/a acosado/a.
 - Reiteración de los estándares éticos y morales de la empresa.
- g) Propuesta de incoación de expediente disciplinario.



RESOLUCIÓN

En el plazo de cinco días a contar desde la recepción del informe de conclusiones la Dirección de la empresa dictará resolución acordando las medidas propuestas. La resolución será notificada a las personas afectadas. Si no se constatan situaciones de acoso, o no es posible la verificación de los hechos, se archivará el expediente. Si, con motivo de la investigación realizada, no se constata la existencia de acoso, pero se pone de manifiesto que subyace un conflicto personal relevante generado por el trabajo, el instructor propondrá la adopción de las medidas oportunas para solucionar el citado conflicto

DENUNCIAS FALSAS O INFUNDADAS

Si de la valoración inicial o informe emitido por la Comisión se deduce que la denuncia se ha presentado de mala fe, o que los datos o testimonios son falsos, la Comisión propondrá a Dirección de la empresa la incoación de correspondiente expediente disciplinario a las personas responsables de dichos comportamientos.



VII. MODELOS

Modelos para la implementación del Protocolo recogidos en el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT):

- Modelo de compromiso
- Modelo código de conductas
- Modelo funciones preventivas riesgos psicosociales
- Modelo Comunicado a los trabajadores
- Diario de incidentes



MODELO COMPROMISO

COMPROMISO DE LA EMPRESA FRENTE AL ACOSO

La Constitución Española declara que la dignidad de la persona constituye uno de los fundamentos del orden político y de la paz social, reconociendo el derecho de toda persona a la no discriminación, a la igualdad de trato, al libre desarrollo de su personalidad y a su integridad física y moral.

El Estatuto de los Trabajadores, de forma específica, contempla el derecho de los trabajadores/as al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, incluida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

La entidad _____ manifiesta su compromiso expreso con los principios de la ética empresarial y específicamente con los derechos humanos y laborales reconocidos en la legislación y en los pactos internacionales. Se establece que la profesionalidad y la integridad constituyen criterios rectores de la conducta de los profesionales de _____ y se consagran los principios de no discriminación, de respeto a la vida personal y familiar y el derecho a la intimidad. De acuerdo con estos principios, _____ se compromete a crear, mantener y proteger un entorno laboral donde se respete la dignidad de la persona y los derechos y valores a los que se han hecho referencia.

Con el fin de asegurar que todas las personas disfruten de un entorno de trabajo en el que su dignidad, integridad moral y libertad sexual sean respetadas y su salud no se vea afectada negativamente

_____ declara su compromiso de impulsar una cultura organizativa que garantice un trato igual, respetuoso y digno a todo su personal, rechazando todo tipo de conducta de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación como el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad, la orientación sexual o por cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como cualquier forma de violencia en el trabajo, tanto física como psicológica.

En (localidad) a ____ de _____ 20__:

Fdo: _____ Fdo: _____

La Dirección

La representación legal de los trabajadores



MODELO CÓDIGO DE CONDUCTAS

CÓDIGO DE CONDUCTA

La empresa _____ guiada por su compromiso con la dignidad y derechos fundamentales de las personas trabajadoras, quiere establecer unas reglas vinculantes de comportamiento para todas las personas que conforman nuestra entidad

La finalidad de este código de conductas es facilitar a quienes gestionan los equipos y al resto de la plantilla una serie de directrices que les permita identificar y evitar, en su caso, situaciones que pudieran entenderse constitutivas de algún tipo de acoso dentro del entorno laboral.

A efectos prácticos, se observarán las siguientes conductas:

1. RESPETO

Se promoverá un ambiente de respeto y corrección en el trabajo. Para ello, se trasladará a todo el personal, tanto el que se incorpore a la plantilla como a quien forme parte ya de la misma, los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad. Se prohíbe la utilización de expresiones y modales insultantes, humillantes o intimidatorios

2. COMUNICACIÓN

No se admitirán actitudes tendentes al aislamiento o la reducción de la normal comunicación entre los trabajadores y las trabajadoras. Se velará por la integración de todo el personal durante su vida laboral en la Empresa, sin obstaculizar las normales posibilidades de comunicación de ninguna persona con el resto. Se prohíbe todo comportamiento tendente a impedir expresarse a alguien de la plantilla, a ignorar su presencia, al aislamiento, etc.

3. REPUTACIÓN

Se prohíbe toda actitud dirigida al descrédito o merma de la reputación laboral o personal de quienes formen parte de la Empresa. Se incluyen aquí comportamientos de ridiculización de la víctima, difusión de cotilleos y rumores desfavorables sobre la misma, imitación de sus gestos, posturas o voz con ánimo de burla, etc.

4. DISCRECIÓN

Las comunicaciones tendentes a rectificar las conductas o llamadas de atención por el mal, bajo o inadecuado desempeño laboral, se harán de forma reservada.

Las comunicaciones que deban realizarse a alguna persona se harán sin más presencia, salvo exigencia legal, de convenio colectivo o causa excepcional que así lo aconseje, que la de su responsable u otros superiores y, en su caso, de la persona afectada por la conducta de la persona reprendida.

5. NO ARBITRARIEDAD.

Se prohíbe toda asignación o distribución de trabajo arbitraria o abusiva. Se prohíbe tanto la atribución intencionada de un exceso de trabajo que busque que la persona que trabaja resulte incapaz de llevarlo a cabo



en su tiempo de trabajo, como la privación de trabajo o el vacío de funciones. Se procurará que las tareas encargadas a cualquiera que trabaje se acomoden a su nivel profesional y experiencia.

6. EQUIDAD.

La aplicación de los mecanismos de control del trabajo y de seguimiento del rendimiento será equitativa. La aplicación de tales mecanismos de control y seguimiento será uniforme para cada categoría profesional o tipo de trabajo desempeñado, si bien se tendrán en cuenta las circunstancias de cada persona que pudieran afectar a su nivel de desempeño, intentando en lo posible adaptar sus objetivos en consonancia.

7. PROHIBICIÓN DE COMPORTAMIENTOS SEXUALES.

Se prohíben terminantemente actitudes libidinosas, ya sea a través de actos, gestos o palabras. Se engloba aquí todo tipo de actos de insinuación, roces intencionados, tocamientos ocasionales, lenguaje obsceno por cualquier medio, así como expresiones de contenido sexista susceptibles de crear un entorno laboral incómodo, ofensivo o humillante, debiéndose valorar en su caso la posible especial sensibilidad de la víctima, así como su posición y carácter para poder mostrar su rechazo.

8. REGALOS NO DESEADOS.

No se admite la realización de invitaciones o regalos no deseados o que pudieran provocar incomodidad a quien se destinan.

9. EVITAR HOSTIGAMIENTO.

Se prohíben en particular las actitudes de hostigamiento por razón de género, directa o indirecta. En concreto, se velará por no incurrir en situaciones de acoso (las ya referidas de aislamiento, relegación, trato indebido, etc.) por causa del ejercicio efectivo -o solicitud- de los derechos reconocidos por la legislación o el convenio colectivo para conciliar la vida laboral con las responsabilidades familiares

También se prohíbe cualquier trato adverso a una persona como consecuencia de la presentación por su parte de quejas, reclamaciones, denuncias o demandas destinadas a impedir su discriminación por razón de sexo o exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad entre mujeres y hombres.

10. OPORTUNIDADES DE FORMACIÓN Y PROMOCIÓN.

Se velará por que todo el personal, en igual situación de mérito, nivel y capacidad, tengan similares oportunidades de formación y promoción laboral.



MODELO FUNCIONES PREVENTIVAS RESPONSABLES Y MANDOS INTERMEDIOS

FUNCIONES PREVENTIVAS RESPONSABLES Y MANDOS INTERMEDIOS

Don _____ en calidad de _____ (indicar puesto de trabajo) de la empresa _____ deberá velar, en el ámbito de su responsabilidad, por la consecución de un ambiente adecuado de trabajo y libre de comportamientos indeseados que pudieran ser constitutivos de acoso laboral. Además de:

Motivar, concienciar, controlar e intervenir para prevenir, en el ámbito de su competencia, comportamientos que puedan derivar en acoso.

Implementar las medidas correctoras y/o cautelares pertinentes que les correspondan, en el ámbito de su entorno de responsabilidad, para evitar que continúen las conductas susceptibles de desembocar en acoso laboral. En el supuesto de no resultar suficiente o, de considerarlo necesario por las circunstancias del caso, lo pondrá en conocimiento de la dirección, que valorará las medidas más oportunas que deben adoptarse para impedir un resultado final de acoso, en el caso de que se trate de un supuesto de esta naturaleza.

Informar a los órganos competentes sobre cualquier posible situación de acoso que se produzca en su ámbito de dirección.

MODELO COMUNICADO A LOS TRABAJADORES

La Dirección de la empresa, consciente de la posibilidad de que sus empleados, en el desempeño normal de su trabajo, puedan ser víctimas de agresiones físicas, psicológicas o sexuales, tales como amenazas y abusos, por parte de las personas trabajadoras internas o externas al centro de trabajo, se compromete a:

- ✓ No tolerar ningún tipo de violencia laboral hacia sus empleados/as.
- ✓ Liderar y apoyar todas las medidas para prevenir la violencia laboral en sus centros de trabajo.
- ✓ Asignar responsabilidades y funciones a cuántos deban intervenir, así como a promover la consulta y participación de los/as trabajadores/as en todas las acciones.
- ✓ Informar y formar oportunamente sobre la prevención de la violencia laboral a todos los/as empleados/as que puedan padecer algún tipo de agresión.
- ✓ Establecer y divulgar procedimientos de actuación, control y registro de los incidentes violentos.
- ✓ Ofrecer el apoyo necesario para reestablecer la integridad física y moral de aquellos trabajadores/as afectados/as. Siempre manteniendo la total confidencialidad.
- ✓ Si está sufriendo algún tipo de violencia laboral o es testigo de este tipo de situación, comuníquelo, la información aportada será tratada con la máxima discreción.

DIARIO DE INCIDENTES

El Diario de Incidentes sirve para identificar la posibilidad de estar siendo objeto de Acoso Psicológico en el Trabajo. A través de este Diario, la persona que piense que está sufriendo este tipo de situación puede describir los acontecimientos que determina conflictivos con otras personas de su entorno laboral y puedan ser susceptibles de generar acoso. Por lo tanto, este Diario es una herramienta muy útil que ayuda a detectar indicios de acoso psicológico en el trabajo.

El Diario de Incidentes es una memoria de hechos de las situaciones violentas que se puedan estar sufriendo. Al dejar constancia por escrito en el Diario, no se alteran o modifican los elementos de estas situaciones a lo largo del tiempo.

Por lo tanto, se deben reflejar en el diario de incidentes los comportamientos de acoso recibidos, diferenciando si éstos son producidos por personal interno o externo a la empresa.

Hay que distinguir también las conductas de acoso laboral, de los conflictos, discusiones, discrepancias, etc., que puedan surgir en el desarrollo del trabajo, e identificar las situaciones de acoso falso.

¿Qué es?

El Diario de Incidentes es una herramienta que te permitirá recoger de un modo estructurado las situaciones que estás viviendo en tu entorno de trabajo y que te ayudará a clarificar si se trata de comportamientos de acoso, siguiendo la metodología expuesta a continuación.

¿En qué puede ayudarnos?

Está demostrado que cuando somos víctimas o incluso testigos, de situaciones violentas, con el paso del tiempo tendemos a alterar o modificar los elementos que componen su recuerdo: la memoria de los hechos. Incluso llegan a olvidarse, parcial o totalmente. Por ello, es muy importante hacer constar, lo antes posible, cualquier tipo de comportamiento que nos haya afectado, nos haya resultado ofensivo, etc.: los hechos estarán más frescos en la memoria. Es así mismo fundamental anotar todas las circunstancias que lo rodearon, antes de que haya transcurrido más de un día desde que se produjeron o iniciaron.

También conviene diferenciar las conductas de acoso de aquellos conflictos, discrepancias, discusiones, diferencias de opinión, etc., que puedan surgir tanto de cuestiones relativas a las tareas (procedimientos de trabajo, etc.) como a las respectivas aficiones, gustos y preferencias (políticas, deportivas, etc.) y lleven a comportamientos que podrían etiquetarse como “molestos”, pero que no pueden ser considerados acoso psicológico en el trabajo.

Finalmente, se ha observado en los últimos años, a raíz de la creciente divulgación de este fenómeno, ciertas personas que pretenden utilizar supuestas situaciones de acoso o magnificar comportamientos discrepantes en su interacción social en la empresa, de forma interesada. En resumen, utilizado adecuadamente, el uso de este diario puede ser útil para detectar en una fase muy temprana situaciones de acoso laboral.



¿Cómo usarlo?

- 1º. ANOTA en el Diario de Incidentes las conductas de violencia psicológica ocurridas.
- 2º. COMPRUEBA cuando estas conductas pueden ser identificativas de Acoso Psicológico en el Trabajo.
- 3º ACUDE con el Diario de Incidentes a tu jefe inmediato, a la dirección de la empresa o a los representantes de los trabajadores.

DIARIO DE INCIDENTES								
FECHA	HORA	TIPO CONDUCTA	LUGAR	QUIEN	PERSONAS PRESENTES	OTRAS PERSONAS AFECTADAS	QUÉ HAGO	CÓMO ME AFECTA
dd/mm/aa	hh:mm	Tabla 1	Tabla 2	Código	Código personal	Código personal	Tabla 3	Tabla 4

- **FECHA:** Día en que se produce la acción o comportamiento. Si se producen diversas acciones o comportamientos en un mismo día, utiliza una fila para cada ocasión.
- **HORA:** Hora en la que se produce la acción o comportamiento.
- **TIPOS DE CONDUCTAS:** En la definición se habla de “exposición a conductas de violencia psicológica”. ¿Qué es una conducta psicológicamente violenta?: En las siguientes tablas se especifican una serie de ejemplos. Indica en la columna del diario de incidentes el/los número/s correspondiente/s (puedes anotar más de un número).

TIPO DE CONDUCTA	CÓDIGO
Me hablan a gritos	1
Me reducen responsabilidades	2
Abuso de autoridad (no me dejan hacer mi trabajo, fijan objetivos inalcanzables en mi trabajo, reducen excesivamente los plazos para llevar a cabo mis tareas, me intimidan o amenazan con abrirme un expediente, traslado...)	3
Criticán constante o excesivamente mi trabajo. Me descalifican. Juzgan mi labor de forma ofensiva	4
Supervisión excesiva: a mi trabajo, horarios, etc	5
Me excluyen de reuniones de trabajo, encuentros sociales relacionados con el trabajo, etc. (descansos, comidas, cenas, etc)	6
Me culpan de situaciones de las que no soy responsable	7
Se burlan, mofan o difunden comentarios maliciosos sobre mí, incluyendo cuestiones ajenas a mi trabajo	8
Rechazan peticiones razonables de festivos, gestiones fuera de la empresa, etc	9

No me saludan, ni me dirigen la palabra. Se comportan como si no existiera	10
Otras (especificar)	11

- **LUGAR:** Anota donde se han dado estas conductas

LUGAR	CÓDIGO
En mi puesto de trabajo (aislado)	1
En el puesto de trabajo de otra persona	2
En el puesto de trabajo-despacho-sala compartido con otros compañeros/as	3
En la sala de reuniones	4
En la sala de descanso o en lugares de paso	5
Fuera del ámbito laboral (bar, calle, restaurante, etc)	6

- **QUIÉN:** Anota quién/es llevan a cabo la acción. Se aconseja seguir las siguientes instrucciones:
 - ✓ Debes elaborar una lista codificada de personas.
 - ✓ A cada persona que haya generado un comportamiento de acoso le asignarás un número.
 - ✓ Guarda la lista aparte, en lugar seguro (en casa, por ejemplo).
 - ✓ Cada vez que una de las personas de la lista actúe de forma ofensiva hacia ti, anota su número en esta casilla.
 - ✓ Si se trata de varias personas actuando conjunta o consecutivamente, se anotarán sus respectivos números.
- **PERSONAS PRESENTES:** Se refiere a otras personas presentes cuando tuvo lugar la acción, que no colaboran en ella y se mantienen como testigos silenciosos o bien intentan “ponerse de nuestro lado”. Procede como en la ocasión anterior, usando el listado codificado, y asigna un número a las personas que, aunque no hayan participado de forma activa en el suceso, estaban presentes.
- **QUÉ HAGO:** Comportamiento que has adoptado durante y después de la acción

¿QUÉ HAGO?	CÓDIGO
No hago nada, no respondo, me inhibo o me voy a otro lugar	1
Intento responder/ dialogar, pero continúan o incrementan la intensidad de la conducta	2
Respondo/ dialogo y finaliza la conducta	3
Respondo vehemente y la situación se convierte en una disputa abierta	4
Comento a superiores, iguales o subordinados la situación (o a delegados de prevención, Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, etc.)	5



- **CÓMO ME AFECTA:** Valora, de 0 a 10, hasta qué punto te ha afectado la situación. Ayúdate considerando las opciones presentadas a continuación.

¿CÓMO ME AFECTA?	CÓDIGO
Me molesta, pero no siento cambios en mi estado de ánimo	1-2
Me molesta y noto que me he alterado ligeramente	3-4
Me he alterado, pero en menos de dos horas vuelvo a mi estado de ánimo habitual	5-6
Me he alterado y tardo más de un día en no recordar constantemente el hecho	7-8
Me he alterado mucho. Recuerdo constantemente el hecho, y ha afectado mi estado de ánimo fuera de la empresa. A veces rememoro el momento, incluso en sueños	9-10

- **CUÁNDO COMUNICARLO:**

Se recomienda comunicarlo en los siguientes casos:

- ✓ Llegar a las 6 entradas o filas en la tabla.
- ✓ Presencia en la columna "Tipo/s de conducta" de las conductas 2, 3, 4, 6, 7, 8 o 10.
- ✓ Haber consignado como mínimo una afectación superior a 7.

En caso de que la situación de acoso se haya producido, a continuación se exponen modelos de denuncia, de consentimiento informado a las partes y de protección de datos.



ANEXO I: MODELO DENUNCIA POR ACOSO

SOLICITANTE:

PERSONA AFECTADA	DELEGADA PERSONAL/ SINDICAL
DIRECCIÓN	ÁREA AFECTADA
OTROS	

DATOS PERSONALES LA PERSONA/S AFECTADA/S:

NOMBRE Y APELLIDOS:

DNI:

CENTRO DE TRABAJO:

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS:

--

POSIBLES SOLUCIONES PROPUESTAS:

--

DOCUMENTACIÓN ANEXA:

SI: _____

NO _____

SOLICITUD:

Solicito el inicio del Protocolo de Actuación frente al Acoso

Localidad y fecha:

Firma de la persona Interesada:



ANEXO II: CONSENTIMIENTO INFORMADO DE PARTICIPACIÓN EN LA FASE DE ENTREVISTAS DEL PROCEDIMIENTO ABIERTO POR ACTIVACIÓN DE PROTOCOLO DE ACOSO EN LA ENTIDAD

NOMBRE Y APELLIDOS:

NIF:

EXPONE:

Que conozco el procedimiento de actuación previsto en el “PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO U OTRA DISCRIMINACIÓN” de la empresa _____ y, en consecuencia, las garantías previstas en el mismo en cuanto al respeto y protección de la intimidad y dignidad de las personas afectadas y la obligación de guardar una estricta confidencialidad de la información.

DECLARO

Mi consentimiento para participar en la fase de entrevistas del procedimiento iniciado el día _____ para la investigación de los hechos.

Localidad y fecha:

Firma:



INFORMACIÓN SOBRE PROTECCIÓN DE DATOS

RESPONSABLE DEL TRATAMIENTO DE SUS DATOS

- Responsable: NOMBRE DE LA EMPRESA

- Domicilio Social:

FINES DEL TRATAMIENTO DE DATOS

Sus datos serán tratados para la gestión del PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO U OTRA DISCRIMINACIÓN de la empresa_____.

LEGITIMACIÓN EN LA QUE SE BASA LA LICITUD DEL TRATAMIENTO

Art. 6.1c) el tratamiento es necesario para el cumplimiento de una obligación legal aplicable al responsable del tratamiento.

EJERCICIO DE SUS DERECHOS

Puede ejercitar, si lo desea, los derechos de acceso, rectificación y supresión de datos, así como solicitar que se limite el tratamiento de sus datos personales, oponerse al mismo, solicitar en su caso la portabilidad de sus datos, así como a no ser objeto de una decisión individual basada únicamente en el tratamiento automatizado, incluida la elaboración de perfiles. Según el RGPD (UE) y la Ley Orgánica 3/2018, puede ejercitar sus derechos por Registro Electrónico o Registro Presencial, en ambos casos haciendo constar la referencia “Ejercicio de derechos de Protección de Datos”.

TRATAMIENTOS QUE INCLUYEN DECISIONES AUTOMATIZADAS, INCLUIDA LA ELABORACIÓN DE PERFILES, CON EFECTOS JURÍDICOS RELEVANTES.

No se realiza.

TIEMPO DE CONSERVACIÓN DE SUS DATOS PERSONALES

Periodo indeterminado. Los datos se mantendrán durante el tiempo que es necesario para cumplir con la finalidad para la que se recabaron y para determinar las posibles responsabilidades que se pudieran derivar de dicha finalidad y del tratamiento de los datos.

DESTINATARIOS DE SUS DATOS

Dirección / Gerencia de la empresa, representantes de los trabajadores de la empresa (si hubiera) y Ministerio Fiscal (si hubiera indicios de delito).

DERECHO A RETIRAR EL CONSENTIMIENTO PRESTADO PARA EL TRATAMIENTO EN CUALQUIER MOMENTO

Tiene derecho a retirar el consentimiento en cualquier momento, sin que ello afecte a la licitud del tratamiento basado en el consentimiento previo a su retirada, cuando el tratamiento esté basado en el consentimiento o consentimiento explícito para datos especiales.

**DERECHO A PRESENTAR UNA RECLAMACIÓN ANTE LA AUTORIDAD DE CONTROL.**

Tiene derecho a presentar una reclamación a la Agencia Española de Protección de Datos <http://www.aepd.es> si no está conforme con el tratamiento que se hace de sus datos personales.

CATEGORÍA DE DATOS OBJETO DE TRATAMIENTO

Datos de carácter identificativo, características personales, circunstancias sociales, datos académicos y profesionales, detalles del empleo, datos especialmente protegidos.

FUENTE DE LA QUE PROCEDAN LOS DATOS

Interesados y terceros.

INFORMACIÓN ADICIONAL.

Puede consultar la información adicional y detallada de la información y de la normativa aplicable en materia de protección de datos en la web de la Agencia Española de Protección de Datos <http://www.aepd.es>.