



**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE
SITUACIONES DE ACOSO**

Mensaje del Presidente

Algeposa manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo, así como cualesquiera otras modalidades como el acoso digital, por razón de orientación sexual o acoso laboral.

Algeposa quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso sexual y del acoso por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en su organización, sea personal propio o procedente de otras empresas, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquéllas que realizan voluntariado. Asimismo, Algeposa asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto.

Cuando la presunta persona acosadora quedara fuera del poder dirección de la empresa y, por lo tanto, Algeposa no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la empresa competente al objeto de que solucione el problema y, en su caso, sancione a la persona responsable, advirtiéndole que, de no hacerlo, la relación mercantil que une a ambas empresas podrá extinguirse.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo que se produzcan durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo.

Este protocolo da cumplimiento a la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, además de continuar con el respeto a cuanto exigen los artículos 46.2 y 48 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el RD 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

Algeposa, al comprometerse con las medidas que conforman este protocolo, manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención del acoso – sensibilización e información de comportamientos no tolerados por la empresa-, como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las quejas y denuncias que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.

Gracias por vuestro compromiso e implicación



Diciembre 2023
Mª Luisa Guibert
Presidente

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE SITUACIONES DE ACOSO

INDICE

Preámbulo

1.- Objetivo y ámbito de aplicación

2.- Definiciones

a) Acoso sexual

b) Acoso por razón de sexo

c) Acoso moral

d) Acoso discriminatorio

e) Acoso digital

f) Acoso por razón de la orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género

3.- Principios

4.- Medidas Preventivas

5.- Procedimiento de actuación

a) Iniciación del procedimiento

b) Instrucción

c) Procedimiento Previo

d) Procedimiento formal

e) Medidas cautelares

f) Asistencia a las partes

g) Cierre del expediente

ANEXO I: Comunicado de situación de acoso

ANEXO II: Reporte de situación de acoso

Preámbulo

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/las 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, al acoso por razón de sexo, orientación sexual y al acoso laboral.

Por su parte, la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su artículo 48 encomienda “el deber de 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 han sido objeto del mismo”. Como parte del proceso de negociación, la Empresa y la Parte Social elaboran y acuerdan el siguiente protocolo.

De acuerdo con estos principios, ambos se comprometen a garantizar un entorno laboral donde se respete la dignidad de la persona, los derechos y valores a los que se ha hecho referencia, estableciendo un método que se aplique a la prevención y rápida solución de las reclamaciones relativas al acoso sexual o por razón de sexo, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas constitucionales, laborales y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

A tales efectos, La Empresa expresa su deseo de que todo el personal contratado sea tratado con dignidad, no permitiendo ni tolerando ningún tipo de conducta de acoso sexual y/o por razón de sexo, identidad de género u orientación sexual o cualesquiera otras modalidades que puedan apreciarse en el entorno laboral.

Todas las personas de la Empresa tendrán la responsabilidad de garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad y la igualdad de trato de todas las personas.

Igualmente, la Parte Social contribuirá a ello sensibilizando a las plantillas e informando a la Dirección de la Empresa de cualquier problema que pudiera tener conocimiento.

1.- Objetivo y ámbito de aplicación

El presente Protocolo persigue prevenir y erradicar las situaciones discriminatorias por razón de género, constitutivas de acoso, en su modalidad de acoso sexual y acoso por razón de sexo, así como cualesquiera otras modalidades como el acoso digital, por razón de orientación sexual o acoso laboral.

Este procedimiento afecta a todas las personas vinculadas contractualmente a la empresa, ya sea mediante contrato mercantil, laboral o de confianza, y deberá ser respetado por el personal de cualquier empresa del Grupo Algeposa.

El presente protocolo tendrá una vigencia indefinida, sin perjuicio de que, en función de las necesidades que se detecten, se puedan modificar o incorporar acciones.

2.- Definiciones

a) Acoso sexual

Se considera acoso sexual la situación en la que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

En especial, es acoso sexual toda conducta consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos, desarrollados en el ámbito laboral, que se dirija a una persona con intención de conseguir una respuesta de naturaleza sexual no aceptada libremente. El acoso sexual se puede presentar en las siguientes conductas:

➤ Conductas de carácter ambiental:

Estas crean un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante, no siendo necesario que exista una conexión directa entre la acción y las condiciones de trabajo. Entre ellas:

- Conductas físicas de naturaleza sexual que pueden ir desde tocamientos innecesarios hasta un acercamiento físico excesivo o innecesario. Agresiones físicas.
- Conducta verbal de naturaleza sexual como insinuaciones sexuales molestas, proposiciones, flirteos ofensivos, comentarios e insinuaciones obscenas, llamadas telefónicas indeseadas; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual; agresiones verbales deliberadas.
- Conducta no verbal de naturaleza sexual, como exhibir fotos de contenido sexual o pornográfico o materiales escritos de tipo sexual o miradas con gestos impúdicos. Cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo y de contenido sexual.

➤ Conductas de intercambio:

Pueden ser tanto proposiciones o conductas realizadas por un superior jerárquico o persona de la que pueda depender la estabilidad del empleo o la mejora de las condiciones de trabajo, como las que provengan de compañeros/as o cualquier otra persona relacionada con la víctima por causa de trabajo, que implique contacto físico, invitaciones persistentes, peticiones de favores sexuales, etc.

b) Acoso por razón de sexo

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.”*

De conformidad con lo previsto en la citada Ley Orgánica 3/2004, se entenderá por tal cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. En definitiva, mediante el acoso por razón de sexo se pretende el aislamiento social de la persona, provocando su reacción de inculpaación por su supuesta y aparente inoperancia profesional.

En concreto, es posible definir esta clase de acoso como *“un conjunto de comportamientos o actitudes de una o varias personas contra cualquier persona independientemente de su orientación sexual en el ámbito laboral, normalmente situadas en una relación jerárquica asimétrica, dirigidas a causar un profundo malestar psicológico y personal en la persona afectada, degradando sus condiciones de trabajo.”*

Para apreciar que efectivamente concurre una situación calificable de acoso por razón de sexo, se requiere la concurrencia de una serie de elementos conformadores de un común denominador, entre los que destacan:

- Hostigamiento, entendiéndose como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
- Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibida subjetivamente por esta como tal.
- Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud pública y física, etc.
- Que no se trate de un hecho aislado.
- El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujeres o por circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar a ellas (embarazo, maternidad, lactancia natural); o que tienen que ver con las funciones reproductivas y de cuidados que a consecuencia de la discriminación social se les presumen inherentes a ellas. En este sentido, el acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, por ejemplo, un trabajador hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o dependientes.

c) Acoso moral

Se entenderá por tal, toda conducta, práctica o comportamiento que, con independencia de su causa u origen, de forma sistemática y recurrente en el tiempo, suponga en el seno de la relación laboral un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona trabajadora, intentando someterle emocional y psicológicamente y persiguiendo anular su capacidad, promoción profesional o permanencia en el puesto de trabajo, creando un ambiente hostil y afectando negativamente al entorno laboral y a la persona empleada.

d) Acoso discriminatorio

Nadie podrá ser discriminado por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Constituye acoso discriminatorio cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas anteriormente, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

e) Acoso digital

Se considera acoso digital toda conducta, práctica o comportamiento que, con independencia de su causa u origen, de forma sistemática y recurrente en el tiempo suponga un menoscabo, humillación, amenaza, discriminación, violencia o atentado contra la dignidad de las personas, y se realice mediante cualquier medio digital.

Serán conductas constitutivas de acoso digital, entre otras:

- Difundir mentiras o publicar fotografías o videos de alguien en las redes sociales.
- Enviar mensajes, imágenes o videos hirientes, abusivos o amenazantes a través de plataformas de mensajería.
- Hacerse pasar por otra persona y enviar mensajes agresivos en nombre de dicha persona o a través de cuentas falsas.

f) Acoso por razón de la orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género

Cualquier comportamiento cuya finalidad sea la de atentar contra la dignidad de una persona o su integridad física o psíquica o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto por su orientación sexual, su identidad de género y/o expresión de género, será considerado como una conducta discriminatoria y de acoso.

La LGTBIfobia es una actitud hostil que prohíbe la orientación sexual no heterosexual, la transexualidad y la intersexualidad como contraria, diferente, inferior, peor o anormal y a las personas que lo practican y/o lo son, como diferentes, malas, raras, enfermas, amorales o antinaturales.

Hay diferentes grados de LGTBIfobia, que van desde una intensidad muy baja, como una actitud de indiferencia o negación de las personas LGTB+, hasta una alta agresividad, que se manifiesta en violencia física y verbal.

La LGTBIfobia engloba las siguientes fobias: homofobia, lesbofobia, bifobia, transfobia, plumofobia e intersexualfobia.

Bifobia: Aversión, odio, miedo, prejuicio o discriminación a la bisexualidad o a las personas bisexuales.

Homofobia: Aversión, odio, miedo, prejuicio, discriminación, etc. hacia la homosexualidad, las personas homosexuales, quienes lo parecen o defienden. La homofobia está ligada con la cultura patriarcal dominante que, además, discrimina a las mujeres.

Heterosexismo (o heteronormatividad): Dar por supuesto que todas las personas que nos rodean son heterosexuales. Todo el sistema social se organiza a partir de esa presunción. Esto provoca una homogeneización, consciente o inconscientemente, de la ciudadanía ignorando e invisibilizando otras opciones.

Intersexualfobia: Aversión, odio, miedo, prejuicio o discriminación a la intersexualidad o a las personas intersexuales

Lesbofobia: Aversión, odio, miedo, prejuicio o discriminación al lesbianismo o a las mujeres lesbianas, hacia quienes lo parecen o lo defienden.

Monosexismo: Creer que todo el mundo es homosexual o heterosexual. Es una actitud bifóbica.

Plumofobia: Aversión, odio, miedo, prejuicio y discriminación contra las personas con pluma o a tener pluma.

Transfobia: Aversión, odio, miedo, prejuicio o discriminación a la transexualidad o a las personas trans.

3.- Principios

A fin de evitar y prevenir todo atentado contra la dignidad y los derechos fundamentales de las personas trabajadoras, en el ámbito de las relaciones laborales de Algeposa, quedan absolutamente proscritas todas las conductas que pudieran entenderse incluidas dentro de las definiciones antes indicadas.

Por ello, la Dirección de Algeposa, junto con la Representación Legal de las personas Trabajadoras, llevará a cabo una política activa para prevenir y eliminar las conductas que supongan acoso sexual, por razón de sexo y laboral, así como en general todas aquellas que atenten contra los derechos fundamentales de sus empleados y empleadas, y en particular contra su dignidad personal y profesional.

Correlativamente, las personas empleadas tienen derecho a denunciar cualquier situación de acoso, así como el deber de respetar la dignidad de las personas, y en particular de sus compañeras y compañeros de trabajo, especialmente si son de subordinación jerárquica.

Como consecuencia de lo expuesto, toda la plantilla de Algeposa deberá ajustar su conducta a los siguientes principios:

- a) Comportamientos de naturaleza sexual: Evitar cualquier comportamiento de naturaleza sexual no deseado por el/la destinatario/a, ya sea a través de actos, gestos o palabras. Quedan comprendidos en tal prescripción todo tipo de actos de insinuación, roces intencionales, tocamientos ocasionales, lenguaje obsceno emitido por cualquier medio, así como expresiones de contenido sexista susceptibles de crear un entorno laboral incomodo, 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.
- b) Regalos no deseados: Evitar realizar invitaciones o regalos no deseados o que puedan provocar incomodidad en su destinatario/a, cuando de ello se desprenda el ánimo de intimar con dicho/a destinatario/a incluso de obtener a cambio algún tipo de retribución, sea personal y/o profesional.
- c) Diversidad y no discriminación: Respetar la diversidad y pluralidad que caracterizan la sociedad actual, no teniendo cabida manifestaciones, comentarios o chistes peyorativos hacia determinados colectivos o minorías (por razón de su raza o etnia, religión o creencias, sexo u orientación sexual, enfermedad o discapacidad, etc.)
- d) Respeto: Derecho a un ambiente de respeto y de corrección en el trabajo. Los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad son asumidos por Algeposa. No se tolerarán por ello las expresiones y los modos insultantes, humillantes o intimidatorios.
- e) Comunicación: La integración de todas las personas durante su vida laboral en el grupo es un valor fundamental de Algeposa. No se tolerarán por ello los comportamientos tendentes a impedir sus normales posibilidades de comunicación, a ignorar su presencia o aislarle.
- f) Reputación: Derecho a la reputación laboral o personal. En este sentido, no son aceptables los comportamientos de ridiculización o burla de las personas empleadas o de difusión de comentarios desfavorables de las mismas con ánimo injurioso.
- g) Discreción: Derecho a que las comunicaciones tendentes a rectificar la conducta o llamar la atención de las personas trabajadoras por su mal, bajo o inadecuado desempeño laboral, se hagan, en la medida de lo posible, de forma reservada.

4.- Medidas preventivas

Se establecen como medidas preventivas de acoso, las siguientes:

- Difusión del contenido del presente Protocolo entre la plantilla, publicando su contenido en los medios de comunicación internos de la empresa. Además, la compañía pondrá un ejemplar del presente protocolo a disposición de todas aquellas personas trabajadoras que lo soliciten.
- Respetar el principio de no tolerar estas conductas, empleándose, de ser necesarias, las medidas disciplinarias previstas en la legislación laboral de aplicación.
- Establecer el principio de corresponsabilidad de toda la plantilla en la vigilancia de los comportamientos laborales.

- Favorecer la comunicación y cercanía en cualquiera de los niveles de la organización.
- Inclusión de esta materia en los programas de formación de la empresa.

5.- Procedimiento de actuación

Garantizamos la activación del procedimiento descrito a continuación cuando se produzca una denuncia de acoso.

El procedimiento de actuación se regirá por los siguientes principios, que deberán ser observados en todo momento:

- Garantía de confidencialidad y protección de la intimidad y la dignidad de las personas implicadas, garantizando en todo caso la preservación de la identidad y circunstancias personales de quien denuncie.
- Prioridad y tramitación urgente.
- Investigación exhaustiva de los hechos, y si es preciso, dirigida por profesionales especializados.
- Garantía de actuación adoptando las medidas necesarias, incluidas, en su caso, las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso resulten probadas, así como también con relación a quien formule imputación o denuncia falsa, mediando mala fe.
- Indemnidad frente a represalias, garantizando que no se producirá trato adverso o efecto negativo en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de denuncia o manifestación en cualquier sentido dirigida a impedir la situación de acoso y a iniciar el presente procedimiento, (sin perjuicio de las medidas disciplinarias que pudieran arbitrarse en situaciones de denuncia manifiestamente falsas).
- Garantía de que la presunta víctima pueda seguir en su puesto de trabajo en las mismas condiciones si esa es su voluntad.

a) Iniciación del procedimiento

El procedimiento se iniciará a través la presentación de una denuncia de las siguientes formas:

- Correo postal a la Atención del Director de RRHH
Algeposa, Ámbito Portuaria s/n 20110 Pasaia, (Gipuzkoa)
- Canal de denuncias:
<https://algeposa.denuncias.normativasonline.es/site/denunciaindex>

b) Instrucción

La instrucción del expediente correrá a cargo de la persona responsable del área de RRHH de Algeposa cuando sea ésta quien reciba inicialmente la información, en cuyo caso creará un CA (comisión contra el acoso) que estará formada por dos personas:

- 1 persona representante de la Empresa
- 1 persona representante de las personas trabajadoras.

Si la CA lo considera oportuno se solicitará el apoyo y asesoramiento de una persona técnica externa especialista en la materia.

Las personas participantes en la instrucción quedan sujetas a la obligación de sigilo profesional sobre las informaciones a las que tengan acceso durante la tramitación del expediente. El incumplimiento de esta obligación podrá ser objeto de sanción.

Excepcionalmente y atendiendo a especiales circunstancias que pudieran concurrir en algún caso, se podrá delegar la instrucción del expediente en otra persona que designasen los órganos instructores del procedimiento.

Esta comisión contra el acoso se constituirá en un plazo no superior a 5 días hábiles desde la fecha de la presentación de la denuncia y tendrá las siguientes funciones:

- Recibir todas las denuncias por acoso.
- 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.
- Recomendar y gestionar ante el Departamento de Recursos Humanos las medidas cautelares que estime convenientes.
- Elaborar un informe de conclusiones sobre el supuesto de acoso investigado,
- Supervisar el efectivo cumplimiento de las sanciones impuestas como consecuencia de casos de acoso sexual y por razón de sexo.
- Velar por las garantías comprendidas en este Protocolo.
- 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 Comité trasladará al instructor o instructora designada por la empresa toda la información y documentación del mismo, finalizando la función investigadora.

c) Procedimiento previo

Con la puesta en conocimiento de la situación de acoso, se iniciará de forma automática un procedimiento previo, cuyo objetivo es resolver el problema de forma inmediata.

En esta fase del procedimiento, la persona que instruya el expediente se entrevistará con las partes con la finalidad de esclarecer los hechos y alcanzar una solución aceptada por ambas.

Una vez iniciado, y en el caso de que el mismo no finalice en un plazo de quince días naturales desde su inicio habiendo resuelto el problema de acoso, dará lugar necesariamente a la apertura del procedimiento formal.

d) Procedimiento formal

El procedimiento formal se iniciará con la apertura por la parte instructora de un expediente informativo.

Para la elaboración de este, en la instrucción se podrán practicar cuantas diligencias se consideren necesarias para el esclarecimiento de los hechos denunciados, manteniéndose la formalidad de dar trámite de audiencia a las partes implicadas.

En el más breve plazo posible, sin superar 30 días naturales, se deberá redactar un informe que contenga la descripción de los hechos denunciados, las circunstancias concurrentes, la reiteración en la conducta y el grado de afectación sobre las obligaciones y el entorno laborales de la presunta víctima.

En todo caso deberá recoger la convicción o no de la parte instructora de haberse cometido los hechos denunciados, explicitando los hechos que han quedado objetivamente acreditados en base a las diligencias practicadas.

e) Medidas cautelares

Durante la tramitación del expediente a propuesta de la parte instructora, la Dirección podrá tomar las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer perjuicio en las condiciones laborales de las personas implicadas.

f) Asistencia a las partes

Durante la tramitación del expediente las partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de confianza, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso.

Esta persona de confianza podrá estar presente en la toma de declaraciones y en las comunicaciones que la parte instructora dirija a las personas implicadas.

g) Cierre del expediente

El órgano instructor del expediente, tomando en consideración la gravedad y trascendencia de los hechos acreditados, adoptará las medidas correctoras necesarias imponiendo además las medidas sancionadoras disciplinarias previstas en la Ley y/ o convenio de aplicación.

En el caso de que se determine la no existencia de acoso en cualquiera de sus modalidades, e igualmente se determine la mala fe de la denuncia, se aplicarán las medidas disciplinarias correspondientes.

En cualquier caso, el departamento encargado de gestionar dicho expediente (bien sea el área de RRHH de la planta por recibir inicialmente la comunicación u otra persona de planta por delegación, en su caso, de los departamentos corporativos) enviará siempre el expediente informativo final o el formulario simple incluido en el Anexo II de este protocolo al departamento de RRHH para poder llevar un control sobre la situación de acoso en Algeposa.

Se adjunta como Anexo II un formulario simple de reporte que puede ser utilizado por las plantas para informar a los departamentos corporativos citados.



ALGEPOSA

ANEXO I: Comunicado de situación de acoso

Nombre y Apellidos del solicitante:

Departamento:

Breve exposición de la situación:

Firma del Solicitante

Recibí Área de RRHH

Fecha:

Anexo II: Reporte de situación de acoso

Planta productiva:

Departamento:

Breve exposición de la situación de manera anónima y decisión tomada por parte del órgano instructor:

Firma del Responsable

Recibí Área de RRHH Algeposa

Fecha: