

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN MATERIA DE ACOSO

1. PREAMBULO

SOREA, SOCIEDAD REGIONAL DE ABASTECIMIENTO DE AGUAS, S.A. (en adelante SOREA) quiere conseguir un entorno de trabajo productivo, seguro y respetuoso para todas las personas.

Todos los hombres y mujeres de SOREA tienen derecho a que se les respete su dignidad. Al mismo tiempo, todos los hombres y mujeres de SOREA tienen obligación de tratar a las personas con las cuales se relacionan por motivos laborales con respeto, y de colaborar para que todos/as sean respetados/as.

De acuerdo con dichos principios, SOREA declara que el acoso moral, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como cualquier otra clase de acoso o discriminación en el trabajo, no serán permitidos ni tolerados bajo ninguna circunstancia. No serán ignorados. Y serán sancionados con contundencia.

Con el objeto de conseguir dicho propósito:

SOREA declara que cada una de las personas de la organización, y especialmente aquéllas con autoridad sobre otras, asumirán las siguientes responsabilidades:

- Evitar aquellas acciones, comportamientos o actitudes de naturaleza sexual, con connotaciones sexuales, o que se hagan por razón del sexo de una persona, que son o puedan resultar ofensivas, humillantes, degradantes, molestas, hostiles o intimidatorios para alguien.
- Actuar de forma adecuada y solidaria ante comportamientos o situaciones como los descritos anteriormente, de acuerdo con las orientaciones que se establezcan en este Protocolo: no ignorándolas, ni tolerándolas, ni dejando que se repitan o se agraven, poniéndolas en conocimiento y solicitando ayuda a las personas adecuadas, dando soporte a aquellas personas que los puedan estar sufriendo.

SOREA se compromete a:

- Difundir el presente Protocolo y facilitar oportunidades de información y formación adecuada para todas las personas trabajadoras, contribuyendo a crear una mayor conciencia y conocimiento de los derechos, obligaciones y responsabilidades de cada persona al respecto, con el objeto de prevenir las situaciones de acoso.
- Reconocer el derecho de las personas trabajadoras de denunciar cualquier situación de acoso, y el deber de respetar la dignidad de las mismas.
- Articular y dar a conocer las diferentes vías de resolución de este tipo de situación dentro de la empresa.

- Establecer un procedimiento imparcial con las debidas garantías, guardándose la confidencialidad para la tramitación de las posibles denuncias.
- Garantizar que no se admitan represalias hacia la persona acosada que presente alguna queja o denuncia interna, o hacia las personas que participen de alguna manera en el proceso de resolución.

La Comisión de Igualdad de SOREA tras mantener sus miembros las oportunas negociaciones, ha alcanzado en la fecha de hoy un acuerdo sobre el texto del presente “Protocolo de actuación en materia de acoso”, que trasladan a la Dirección de SOREA y a la Representación Laboral de las personas trabajadoras de la misma.

Y en prueba de su conformidad, firman las personas integrantes de la mencionada Comisión, en Barcelona, a 21 de octubre de 2009.

2. CONTENIDO

2.1. Definiciones

A) ACOSO SEXUAL

Se entenderá por tal el comportamiento, verbal, no verbal o físico no deseado, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, especialmente cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. El citado comportamiento debe ser indeseado y ofensivo para la persona objeto del mismo. Puede producirse por parte de un cargo superior hacia su subordinado/a, o por parte de un/a subordinado/a a un cargo superior, pero también entre compañeros/as, e incluso por terceros, tales como clientes o proveedores.

A título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, se considerarán constitutivas de acoso sexual las siguientes conductas:

- *Verbal*: observaciones sugerentes, chistes o comentarios sobre la apariencia o condición sexual del trabajador o trabajadora, invitar persistentemente a participar en actividades sociales lúdicas pese a que la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas, demandas de favores sexuales...
- *No verbal*: gestos obscenos, las llamadas telefónicas, cartas o mensajes al correo electrónico de carácter ofensivo, de contenido sexual...
- *Físico*: el contacto físico deliberante y no solicitado, la aproximación física excesiva, buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria...

B) ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Se entenderá por tal cualquier comportamiento no deseado y realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. La consideración de acoso por razón de sexo exige una pauta de repetición y acumulación de conductas ofensivas. Puede producirse por parte de un cargo superior hacia su subordinado/a, o por parte de un/a subordinado/a a un cargo superior, pero también entre compañeros/as, e incluso por terceros, tales como clientes o proveedores.

A título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, el acoso por razón de sexo se manifiesta por la repetición y acumulación de conductas ofensivas destinadas a una trabajadora por el hecho de ser mujer o un trabajador por motivo de su género (cuando no ejerce el rol que culturalmente se ha atribuido a su sexo):

- Conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer.
- Formas ofensivas de dirigirse a una persona.
- Ridiculizar, menospreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las mujeres.
- Ridiculizar las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo.
- Etc.

También se considerará acoso por razón de sexo el que se produce por motivo del embarazo o maternidad de las mujeres o en el ejercicio de algún derecho laboral previsto para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

C) ACOSO MORAL (“mobbing”)

Se entenderá por tal conducta práctica o comportamiento que, con independencia de su causa u origen, (i) de forma sistemática y (ii) recurrente en el tiempo, (iii) suponga en el seno de la relación laboral (iv) un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona trabajadora, (v) intentando someterla 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.

El acoso puede producirse básicamente de forma vertical (de cargo superior hacia subordinado/a o viceversa) pero también de forma horizontal (entre compañeros/as de trabajo sin dependencia jerárquica entre sí).

Sin ánimo excluyente ni limitativo se consideran constitutivas de acoso laboral las siguientes conductas: Designar los peores trabajos o más degradantes. Designar trabajos innecesarios. Designar tareas por debajo o muy por encima de sus calificaciones o habilidades. No asignar ningún tipo de trabajo. Desconsideración profesional ante terceros (resto plantilla, clientes, proveedores...). Restringir las posibilidades de comunicación por parte del cargo superior o de los compañeros/as. Críticas constantes a la vida privada. Burlarse de algún defecto personal. Ataques a las actitudes y creencias políticas y/o religiosas. Amenazas de violencia física.

Maltrato físico. Amenazas verbales. Insultar. Difusión de rumores falsos o difamación de la persona.

2.2. Tipología

En función de si se condiciona o no un derecho, una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso se distingue entre:

- El **chantaje sexual** (a *quid pro quo*), cuando la negativa o la sumisión de una persona a esta conducta se utiliza, implícita o explícitamente, como fundamento de una decisión que repercute sobre el acceso de esta persona a la formación profesional, al trabajo, a la continuidad del trabajo, la promoción profesional, el salario, etc.
- El **acoso ambiental**, cuando su característica principal es que los sujetos activos mantienen una conducta de naturaleza sexual, de cualquier tipo, que tiene como consecuencia, buscada o no, producir un contexto intimidatorio, hostil, ofensivo o humillante. La condición afectada es el entorno, el ambiente de trabajo. Como ejemplo de este tipo de conductas, se pueden citar los comentarios, insinuaciones y chistes de naturaleza y contenido sexual, la decoración del entorno con motivos sexuales, la exhibición de revistas con contenido sexual, etc.

2.3. Ámbito de protección

- Las disposiciones del presente Protocolo serán de aplicación, además de a todas las personas trabajadoras de SOREA a las personas que no formen parte de la misma pero se relacionen por razón de su trabajo.
- El acoso sexual y el acoso por razón de sexo pueden producirse en cualquier lugar o momento en el que las personas se encuentren por razones profesionales y laborales.

3. PRINCIPIOS

Con el objeto de evitar y prevenir todo atentado contra la dignidad y los derechos fundamentales de las personas trabajadoras de SOREA en el ámbito de las relaciones laborales, quedan absolutamente proscritas todas las conductas que pudieran entenderse incluidas dentro de las definiciones descritas en el apartado anterior.

Por ello, la Dirección de SOREA 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 aquéllas que atenten contra los derechos fundamentales de las personas trabajadoras, y en particular contra su dignidad personal y profesional.

Correlativamente, las personas empleadas de SOREA tendrán derecho a denunciar cualquier situación de acoso, así como el deber de respetar la dignidad de las personas, y en particular de sus compañeros y compañeras de trabajo, especialmente si son subordinados/as jerárquicos/as.

Como consecuencia de lo hasta hora expuesto, las personas directivas y toda la plantilla de SOREA deberán ajustar su conducta a los siguientes principios:

- a) Comportamientos de naturaleza sexual: Todas las personas que forman parte de la empresa tienen responsabilidad en la creación de un clima de respeto en las relaciones profesionales y, en concreto, el deber de evitar cualquier comportamiento de naturaleza sexual no deseado por la persona destinataria, ya sea a través de actos, gestos o palabras. Quedan comprendidos en tal proscripción todo tipo de actos de insinuación, roces intencionados, tocamientos ocasionales, lenguaje obsceno emitido 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.
- b) Diversidad y no discriminación: Todas las personas que forman parte de la empresa tienen responsabilidad de respetar la diversidad y pluralidad que caracterizan a 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.)
- c) 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 SOREA en su integridad. No se tolerarán por ello las expresiones y los modos insultantes, humillantes o intimidatorios.
- d) Comunicación: La integración de todas las personas durante su vida laboral en la empresa es un valor fundamental de SOREA. No se tolerarán por ello los comportamientos tendentes a impedir sus normales posibilidades de comunicación, a ignorar su presencia o aislarle.
- e) 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 los mismos con ánimo injurioso.
- f) Discreción: Derecho a que las comunicaciones tendentes a rectificar su conducta o a llamarles la atención por su mal, bajo o inadecuado desempeño laboral, se hagan de forma reservada.

4. INFORMACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN

Al objeto de prevenir los comportamientos de acoso en SOREA, la misma se compromete a divulgar el presente Protocolo entre la plantilla y facilitar oportunidades de información y formación para todos sus integrantes, publicando su contenido en los medios de comunicación internos de la misma.

Asimismo la Dirección de SOREA en el seno de la Comisión de Igualdad promoverá las acciones que se estimen necesarias (formación, jornadas, charlas, elaboración material informativo, etc.) para el cumplimiento de los fines de este Protocolo.

5. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

5.1. DENUNCIA ANTE LA CONSEJERA DE LA IGUALDAD Y DEL TRATAMIENTO DE LOS ACOSOS, Y POSTERIOR CONOCIMIENTO POR PARTE DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL PROTOCOLO.

La Dirección de SOREA con aceptación de la Comisión para la Igualdad, ha nombrado a Dña. NURIA LATORRE CLAUDIO, actualmente Agente para la Igualdad de Oportunidades, por un período de 2 años prorrogables, como Consejera de la Igualdad y del Tratamiento de los Acosos (en adelante la CONSEJERA).

La CONSEJERA será la persona encargada y responsable de recibir todas las consultas y denuncias referidas al acoso sexual, al acoso por razón de sexo y al acoso laboral que pudieran producirse, y posteriormente ponerlas en conocimiento de la Comisión de Seguimiento del Protocolo. Las citadas consultas y denuncias se deberán dirigir a la CONSEJERA a través de la siguiente dirección de correo electrónico: nlatorre@agbar.net o teléfono: 93.247.97.96.

Asimismo, la Dirección de SOREA, con aceptación de la Comisión para la Igualdad, en caso de ser necesario, podrá nombrar una segunda CONSEJERA, con el objeto de complementar las actuaciones de la primera.

Las atribuciones de la CONSEJERA serán:

- a) Recibir todas las consultas y denuncias por acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso laboral.
- b) Poner en conocimiento de la Comisión de Seguimiento del Protocolo las consultas y denuncias recibidas en materia de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso laboral.
- c) Llevar a cabo, con la ayuda de la Comisión de Seguimiento del Protocolo, la investigación, en su caso, de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este Protocolo. Y para ello, dispondrán de los medios necesarios por parte de la SOREA.
- d) Instar y gestionar ante la Dirección de Recursos Humanos, con el apoyo de la Comisión de Seguimiento del Protocolo, las medidas que estime convenientes en relación a las consultas y denuncias recibidas.
- e) Y, cualesquiera otras que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo contemplado en el presente Protocolo.

Por su parte, la **Comisión de Seguimiento del Protocolo**:

En primer lugar, estará formada por miembros de la Comisión para la Igualdad, de los cuales tres de ellos serán representantes de la Dirección de SOREA y tres representantes de las personas trabajadoras. De igual forma, se garantizará que ninguno de los dos sexos tendrá una participación inferior al 40% de las personas integrantes de esta Comisión. Además, la Comisión autorregulará su funcionamiento.

Asimismo, las atribuciones de la citada Comisión de Seguimiento del Protocolo serán:

- a) Elaborar, con la ayuda de la CONSEJERA, un informe con las conclusiones sobre el supuesto acoso informado por la misma.
- b) Elaborar una Memoria semestral de todas las actuaciones realizadas.
- c) Poner en conocimiento, en su caso, de los instructores del expediente el informe con las conclusiones sobre el supuesto acoso investigado.
- d) Y, cualesquiera otras que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo contemplado en el presente Protocolo.

La CONSEJERA podrá atender consultas anónimas o informales de las personas trabajadoras sobre el acoso sexual o moral. Dichas consultas serán confidenciales y no se iniciará el procedimiento hasta que se realice una denuncia formal.

En caso de DENUNCIA FORMAL:

- i. Podrá realizarse por cualquier medio (correo electrónico, llamada telefónica, fax, visita o entrevista)
- ii. Deberá identificarse el empleado denunciante, así como la víctima de la conducta descrita si fuera otro empleado.
- iii. Deberá señalar, en la medida de lo posible, el detalle de los hechos y episodios concretos (fechas, duración y lugar de los hechos), e identificar al responsable o responsables de los mismos y posibles testigos.

Una vez recibida la denuncia formal por parte de la CONSEJERA y, puesta en conocimiento de la Comisión de Seguimiento del Protocolo, en el plazo de 5 días hábiles, la citada Comisión deberá emitir un informe escrito que contendrá una resolución sobre las actuaciones a realizar.

- Inicio de expediente informativo
- Sobreseimiento de la denuncia
- Medidas de solución del conflicto

Dicho informe será remitido a la Dirección de Recursos Humanos para su ejecución, para su información y seguimiento.

En cualquier caso la CONSEJERA, junto con la Comisión de Seguimiento del Protocolo, podrán proponer cautelarmente la separación de la persona presuntamente acosada de la de su presunto acosador, así como otras medidas cautelares que estimen oportunas y proporcionadas al caso, mediante escrito que dirigirán a la Dirección de Políticas de Recursos Humanos.

5.2. INSTRUCCIÓN DEL EXPEDIENTE INFORMATIVO

Para la realización de los correspondientes expedientes informativos, la Dirección de SOREA nombrará en cada caso, con aceptación de la Comisión de Seguimiento del Protocolo, un equipo de Instructores formado, preferiblemente, por un letrado interno de la Asesoría Jurídica Laboral y por un externo experto en Asesoría Jurídica Laboral, para que actúen conjuntamente hasta la resolución del expediente. La instrucción del Expediente se iniciará en los 2 días hábiles siguientes a la

comunicación de la Comisión de Seguimiento del Protocolo y tendrá una duración máxima de 10 días hábiles.

Los Instructores dispondrán de los medios necesarios y tendrá acceso a toda la información y documentación que pudiera tener relación con el caso. Tendrán libre acceso a todas las dependencias de la empresa, debiendo toda la plantilla prestar la debida colaboración que por parte de los Instructores se le requiera.

Los Instructores iniciarán sus actuaciones teniendo en cuenta lo actuado tanto por la CONSEJERA como por la Comisión de Seguimiento del Protocolo y mantendrán en todo caso una entrevista con las personas empleadas denunciante y denunciado, pudiendo realizar entrevistas con posibles testigos o examen de documentación de cualquier tipo que pueda resultar de utilidad.

Si el denunciante no fuera la víctima, el instructor deberá entrevistarse igualmente en dicha primera fase con la víctima del supuesto acoso. Durante dicha entrevista, las personas empleadas denunciante y denunciado, o en su caso la víctima, podrán solicitar la presencia de un representante legal de las personas trabajadoras.

Las personas empleadas denunciante y denunciado, o en su caso la víctima, podrán aportar durante todo el proceso y especialmente en dichas entrevistas todos aquellos medios de prueba, que estimen oportunos y de los que pueda disponer en apoyo a su versión, al objeto de facilitar la actuación de investigación y esclarecimiento de los hechos.

Las personas empleadas que, durante todo el proceso, sean citadas por los Instructores estarán obligadas a comparecer y a colaborar con ellos en el esclarecimiento de los hechos, pudiendo solicitar la presencia de un representante legal de las personas trabajadoras.

5.3. RESOLUCIÓN DEL EXPEDIENTE INFORMATIVO

Finalizada la fase de investigación, dentro de un plazo de 2 días laborables tras la conclusión del Expediente Informativo, los Instructores emitirán un informe recogiendo la denuncia y las diligencias practicadas, así como las conclusiones alcanzadas durante el mismo, proponiendo de forma motivada:

- a) La apertura de un expediente disciplinario al denunciado/a por entender que el denunciante, o en su caso la víctima, ha sufrido acoso sexual, por razón de sexo o laboral en el trabajo
- b) El archivo de las actuaciones, por entender que los hechos denunciados no pueden ser calificados como constitutivos de acoso sexual, por razón de sexo o laboral en el trabajo, sin perjuicio de proponer las medidas organizativas oportunas para solventar las posibles diferencias entre las personas empleadas denunciante o denunciado.

Aquellas denuncias realizadas que se demuestren como intencionadamente no honestas o dolosas, podrán ser constitutivas de actuación disciplinaria, sin perjuicio de las restantes acciones que en Derecho pudieran corresponder.

5.4. EXPEDIENTE DISCIPLINARIO

Corresponderá a la Dirección de SOREA el ejercicio de la facultad disciplinaria que le viene conferida por Ley y por el Convenio Colectivo que resulte de aplicación cuando el Expediente informativo incoado por los Instructores concluya que se ha producido acoso sexual, por razón de sexo o laboral en el trabajo, o que se trata de una denuncia dolosa.

En tal caso, se le incoará al responsable (o responsables) el preceptivo expediente disciplinario, redactándose el pliego de cargos correspondiente recogiendo los hechos constatados por los Instructores.

En el supuesto de que el empleado/a responsable del acoso sexual, por razón de sexo o laboral en el trabajo no aporte en la fase de descargos pruebas algunas que atenúen o le eximan de responsabilidad por los hechos imputados, la Entidad le impondrá la sanción que proceda considerando en todo caso que se trata de una infracción muy grave de las obligaciones laborales, tipificada como tal en el Convenio Colectivo Estatal de las Industrias de Captación, Elevación, Conducción, Tratamiento, Distribución, Saneamiento y Depuración de Aguas Potables y Residuales, o en su caso, en la norma convencional aplicable, y por la trasgresión de la buena fe contractual que comporta. Todo ello con contemplación de lo dispuesto en el artículo 54.2.g del Estatuto de los Trabajadores, sobre le despido disciplinario en los casos de acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual; coso sexual y acoso por razón de sexo.

La sanción se verá agravada cuando el responsable sea un cargo superior jerárquico de la víctima o tenga responsabilidades sobre su situación profesional, con lo que su comportamiento haya evidenciado un abuso de autoridad.

También se considerarán como circunstancias agravantes los supuestos en que:

- La persona denunciada sea reincidente en la comisión de actos de acoso.
- La víctima sufra algún tipo de discapacidad física o mental
- Se ejerzan presiones o coacciones sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar con el objeto de evitar o entorpecer el buen fin de la investigación.

5.5. GARANTIAS DEL PROCEDIMIENTO

El procedimiento a seguir ante posibles situaciones de acoso será ágil y rápido, respetando la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas.

- Confidencialidad de la investigación

Se prohíbe divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas o en proceso de investigación. La Comisión de Seguimiento del Protocolo pondrá de forma expresa en conocimiento de todas las personas intervinientes la obligación de confidencialidad.

- Restitución de las víctimas

Si se han producido represalias o ha habido perjuicios laborales para la víctima durante el acoso, la Empresa restituirá a la víctima en las condiciones laborales en las que se encontraba antes del mismo.

Asimismo la Empresa facilitará el soporte sanitario necesario para la completa recuperación de la víctima.

- Prohibición de represalias

Se prohíben expresamente represalias contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso, siempre que se haya efectuado de buena fe.

- Opción de traslado

En el supuesto de resolución del expediente con una sanción disciplinaria que no conlleve el despido, la Empresa tomará las medidas oportunas para que la víctima no deba convivir en el mismo ambiente laboral, pudiéndose efectuar el traslado de la víctima (si así lo solicita) o de la persona acosadora.

- Garantías jurídicas

Una vez finalizado el procedimiento de actuación establecido en el presente protocolo y acreditada la existencia de acoso, la Empresa prestará asistencia jurídica a la víctima en los casos en los que la persona acosadora emprenda acciones judiciales contra la víctima u otras personas de la plantilla.

- Incompatibilidades

En caso de que cualquiera de las personas implicadas en el procedimiento (denunciante/denunciado) tuviese relación de parentesco, por afinidad o consanguinidad hasta el segundo grado con la CONSEJERA, alguna persona integrante de la Comisión de Seguimiento del Protocolo o los Instructores, éste quedará invalidado para intervenir en el proceso substituyéndolo por otro designado por la Entidad, con la aceptación de la Comisión de Igualdad.

6. FUNCIONES DE LA COMISIÓN PARA LA IGUALDAD EN ESTOS SUPUESTOS:

Son funciones principales de la Comisión de Igualdad:

- a) Revisar, como mínimo, una vez al año las denuncias de acoso sexual y de acoso por razón de sexo, y saber como han estado resueltas.
- b) Elaborar un informe con el fin de asegurar la eficacia y funcionalidad del presente Protocolo y, en el caso que sea necesario, adaptarlo.
- c) Promover y desarrollar medidas concretas y efectivas en el ámbito de la empresa y de las personas que trabajan en ella, con la voluntad de prevenir y eliminar cualquier tipo de acoso, asegurando la igualdad de oportunidades y la no discriminación entre hombres y mujeres.

- d) Elaborar anualmente una Memoria del conjunto de sus actuaciones que elevará a la Dirección de Recursos Humanos y a la Comisión de Seguimiento del Protocolo, y de la que se dará publicidad por los medios habituales a la totalidad de la plantilla de la empresa.

La Comisión tendrá conocimiento periódico de los informes realizados por la Comisión de Seguimiento del Protocolo junto con la CONSEJERA. Además semestralmente será informada por éstos de la Memoria de su actividad.

Asimismo, en relación a los expedientes informativos, la Comisión será informada de su inicio, tramitación y finalización, así como de la resolución final de los expedientes disciplinarios que se deriven de los casos de acoso.

7. FECHA DE EFECTOS Y ENTRADA EN VIGOR

El presente Protocolo entrará en vigor el día uno del mes siguiente a la firma del Acuerdo Laboral sobre su contenido.

CIRCUITO DE ACTUACIÓN EN MATERIA DE ACOSO

