**CANAL INTERNO DE INFORMACIÓN: ACOSO LABORAL**

**Logotipo, nombre de la empresa

Descripción generada automáticamente con confianza media**

**3. ÓRGANOS INTERNOS ESTABLECIDOS POR LA EMPRESA PARA GARANTIZAR EL CUMPLIMIENTO DEL PROCEDIMIENTO**

La empresa identifica diversos órganos que tienen impacto en el desarrollo del PALTE (procedimiento para la prevención del acoso laboral y tratamiento en la empresa), en el presente epígrafe se van a referenciar aquellos que tienen un impacto directo con la atención a la víctima o la gestión de una comunicación o denuncia:

**🛈 Servicio de Coordinación y Atención de las personas**

Se encargará de atender, asesorar, mediar y ofrecer herramientas a las personas trabajadoras que solicitan ser atendidos en este servicio al objeto de tratar conflictos interpersonales entre personas trabajadoras en el ámbito laboral, y que no puedan ser considerados como supuestos de acoso laboral.

**🛈 Órgano Instructor**

Se encargará de:

1. Recibir la denuncia efectuada a través del canal definido¹.
2. Activar la Comisión de Acoso y velar por las posibles incompatibilidades de los integrantes de la Comisión de Acoso.
3. Colaborar en la fase de la investigación al objeto de realizar la instrucción o derivar la misma a terceros especializados y cualificados al respecto con el objeto de garantizar principios tales como la imparcialidad y agilidad.
4. Realizar el Acta final de conclusiones de la Comisión, al finalizar cada expediente activado por dicha Comisión de Acoso.

**🛈 Comisión de Acoso**

1. Elaborar los planes de acción para difusión, implantación y mantenimiento del presente procedimiento.
2. Proponer, si procede, las medidas cautelares y/o preventivas a la Dirección de la Empresa y velar porque esas medidas sean las adecuadas.
3. Externalizar parte del proceso, teniendo acceso a la visualización de las transcripciones de todas las entrevistas realizadas por parte de una consultora externa especializada², así como a toda la documentación que forme parte del expediente instructor.
4. Recibir, en tiempo y forma, el informe de investigación y expediente instructor por parte de la empresa especializada³, en los tiempos acordados.
5. Validar la ampliación de los plazos definidos en el período de investigación.
6. Proponer, si así lo estiman oportuno por el grado de complejidad de la investigación, ampliar los plazos de la misma.
7. Participar en el seguimiento y la evaluación del protocolo.
8. Implementación, seguimiento y evaluación del procedimiento de acoso laboral.

------------------

¹ En canal definido, en este momento, para establecer una comunicación o denuncia es una aplicación denominada “canal de denuncias 360º”, contratada a través de un tercero con el objeto de reforzar los principios de confidencialidad, seguridad, transparencia y protección derivado que la recepción y registro se realiza por un tercero (independiente de la empresa).

² A mayor abundamiento, en relación con los principios referenciados, se ha externalizado, a través de una consultora, contando con personal especializado y con cualificación profesional suficiente, la gestión y ejecución del proceso de investigación.