
	<b>PROTOCOLO CONTRA TODO TIPO DE VIOLENCIAS Y ACOSO EN EL TRABAJO</b>	<b>HR0007</b>
		<b>Revisada por:</b> Comisión de Negociación del Plan Igualdad <b>Versión: 1</b>
		<b>Aprobado por:</b> Comisión de Negociación del Plan Igualdad <b>Fecha: 30/11/2023</b>
		<b>Páginas: 24</b>


# **PROTOCOLO CONTRA TODO TIPO DE VIOLENCIAS Y ACOSO EN EL TRABAJO**

**LAGUMAR SEAS, S.L.**


	<p align="center"><b>PROTOCOLO CONTRA TODO TIPO DE VIOLENCIAS Y ACOSO EN EL TRABAJO</b></p>	<b>HR0007</b>
		<b>Revisada por:</b> Comisión de Negociación del Plan Igualdad <b>Versión: 1</b>
		<b>Aprobado por:</b> Comisión de Negociación del Plan Igualdad <b>Fecha: 30/11/2023</b>
		<b>Páginas: 24</b>

## ÍNDICE

1. Ámbito de aplicación.....	4
2. Principios .....	5
2.1. Declaración de principios rectores orientados a prevenir conductas contra la libertad sexual y la integridad moral: .....	5
2.2. Principios que deben regir la aplicación del procedimiento de investigación previsto en el presente protocolo:.....	6
3. Objetivos .....	7
4. Desarrollo de la política.....	8
4.1. Definición y tipologías de violencia y acoso .....	8
4.1.1. Violencia y acoso sexual .....	8
4.1.2. Acoso discriminatorio.....	9
4.1.3. Acoso por razón de sexo o identidad de género.....	11
4.1.4. Acoso moral, psicológico o mobbing.....	12
4.1.5. Violencias digitales y ciberacoso .....	13
4.2. Medidas preventivas .....	14
4.3. Formación.....	15
5. Procedimiento de actuación en caso de denuncia por acoso.....	16
5.1. Garantías que acompañarán al procedimiento .....	16
5.2. Procedimiento .....	17
5.2.1. Requisitos de la denuncia.....	18
5.2.2. Comisión instructora del centro de trabajo .....	18
5.2.3. Procedimiento abreviado.....	19
5.2.4. Procedimiento formal .....	19
5.2.5. Acciones a adoptar del procedimiento .....	20
5.2.6. Circunstancias agravantes.....	21
5.2.7. Medidas a adoptar a la finalización del procedimiento con constatación de acoso	21
6. Cumplimiento.....	22
7. Responsabilidad y supervisión .....	22
8. Entrada en vigor .....	22

	<b>PROTOCOLO CONTRA TODO TIPO DE VIOLENCIAS Y ACOSO EN EL TRABAJO</b>	<b>HR0007</b>
		<b>Revisada por:</b> Comisión de Negociación del Plan Igualdad <b>Versión: 1</b>
		<b>Aprobado por:</b> Comisión de Negociación del Plan Igualdad <b>Fecha: 30/11/2023</b>
		<b>Páginas: 24</b>

9.	Anexo.....	23
9.1.	Formulario de denuncia .....	23
9.2.	Informe de investigación.....	24

	<p align="center"><b>PROTOCOLO CONTRA TODO TIPO DE VIOLENCIAS Y ACOSO EN EL TRABAJO</b></p>	<b>HR0007</b>
		<b>Revisada por:</b> Comisión de Negociación del Plan Igualdad <b>Versión: 1</b>
		<b>Aprobado por:</b> Comisión de Negociación del Plan Igualdad <b>Fecha: 30/11/2023</b>
		<b>Páginas: 24</b>

## **1. Ámbito de aplicación**

El presente protocolo contra todo tipo de violencias y acoso en el trabajo (en adelante, el “**Protocolo**”) supone una implementación de buenas prácticas, que es vinculante para todas las personas vinculadas a Lagumar Seas, S.L. (en adelante **la Empresa**) por la prestación de servicios profesionales, ya sea una relación laboral por cuenta ajena (cualquiera que sea su modalidad, jornada o duración), un contrato de puesta a disposición suscrito con una Empresa de Empleo Temporal o una relación de carácter especial, una persona autónoma o la participación por prácticas curriculares o como becario/a.

El personal de cualquier empresa auxiliar que opere en el centro o centros de trabajo de la Empresa deberá respetar igualmente las normas aquí establecidas. La Empresa comunicará a las empresas auxiliares la existencia del presente Protocolo y en su política de coordinación de prevención de riesgos con las mismas incluirá esta materia.


El presente Protocolo tendrá una vigencia indefinida, sin perjuicio de que, en función de las necesidades que se detecten en las reuniones de seguimiento, se puedan modificar o incorporar acciones, después de la negociación y acuerdo correspondiente entre la Empresa y los trabajadores.

El Protocolo incluirá:

- Medidas de apoyo y protección para la defensa de los derechos e intereses de las personas trabajadoras expuestas anteriormente cuando el agresor/a no pertenezca a la Empresa.
- Medidas para el análisis y tratamiento de conductas por parte de personas trabajadoras de la Empresa que afecten a personas ajenas a ella.

El Protocolo se aplicará, además, a la violencia y el acoso acaecidos en relación con el trabajo y como resultado de este, y en ese sentido se entiende aplicable a las situaciones que se den en cualquiera de las localizaciones o medios siguientes:

- En el lugar de trabajo, incluidos los espacios públicos o privados que sean parte de este.
- En el lugar donde se realice cualquier gestión económica relacionada con la actividad laboral, en los de comida y/o descanso, en las instalaciones sanitarias y de aseo y en los vestuarios.
- En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo, en los desplazamientos, viajes, alojamiento, eventos o actividades de formación o sociales relacionadas con el trabajo.
- En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de las tecnologías de la información y de la comunicación.

	<b>PROTOCOLO CONTRA TODO TIPO DE VIOLENCIAS Y ACOSO EN EL TRABAJO</b>	HR0007
		Revisada por: Comisión de Negociación del Plan Igualdad Versión: 1
		Aprobado por: Comisión de Negociación del Plan Igualdad Fecha: 30/11/2023
		Páginas: 24

## 2. Principios

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, al acoso por razón de sexo y al laboral.


Por su parte, la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, encomienda a las empresas «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», garantizando de esta forma la dignidad, integridad e igualdad de trato de todas las personas trabajadoras.

El convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (“OIT”), estableció en 2019 el marco común para prevenir, remediar y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluidos la violencia y el acoso por razón de género, reconociendo la naturaleza diversa y cambiante del mundo del trabajo.

De acuerdo con estos principios y con el objetivo de prevenir conductas que atenten contra la libertad sexual y la integridad moral y garantizar los derechos de las personas, los principios con los que la Empresa se compromete en desarrollo de los procedimientos previstos en este protocolo, serán los siguientes:

### 2.1. Declaración de principios rectores orientados a prevenir conductas contra la libertad sexual y la integridad moral:

- **No tolerancia:** este principio, que implica la no transigencia con cualquier conducta irrespetuosa o con cualquier tipo de conducta que atente contra libertad sexual y la integridad moral en el centro de trabajo, está directamente vinculado a la prevención de los riesgos derivados del trabajo, con todas las consecuencias en materia de derechos y deberes que una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo supone para las personas trabajadoras y las empresas.
- **No discriminación e igualdad de trato:** este principio se traduce, por una parte, en el compromiso de la Empresa y de las personas trabajadoras con el trato correcto y digno, que respete la intimidad y la integridad física y moral, y, por otra, en el rechazo público y compartido de tratos degradantes, humillantes u ofensivos, basados en cualquier razón, ya sea por nacimiento, raza, sexo, religión, orientación


	<b>PROTOCOLO CONTRA TODO TIPO DE VIOLENCIAS Y ACOSO EN EL TRABAJO</b>	<b>HR0007</b>
		<b>Revisada por:</b> Comisión de Negociación del Plan Igualdad <b>Versión: 1</b>
		<b>Aprobado por:</b> Comisión de Negociación del Plan Igualdad <b>Fecha: 30/11/2023</b>
		<b>Páginas: 24</b>

afectivo sexual o la identidad de género, idioma, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, incluida su condición laboral.

- **Cooperación:** el principio de cooperación supone un compromiso de la empresa y de las personas trabajadoras con el personal contratado, subcontratado o puesto a disposición por empresas de trabajo temporal, el de colaborar en la prevención de las situaciones de acoso que pudieran afectar a estas personas en el centro de trabajo, adoptando con este fin todas las medidas necesarias, tanto organizativas como de formación, información y sensibilización.

## **2.2. Principios que deben regir la aplicación del procedimiento de investigación previsto en el presente protocolo:**

- **Información y transparencia:** este principio se traduce en el necesario conocimiento de los procedimientos de investigación de conductas de acoso, así como en las medidas dirigidas a su prevención, por parte de todas las personas trabajadoras, tanto las integradas en la plantilla de la Empresa, como las integradas en la de las contratadas, subcontratadas y empresas de trabajo temporal, y a todos los niveles jerárquicos de dichas mercantiles.
- **Celeridad y eficacia:** el cumplimiento de este principio supone que los procedimientos regulados en este Protocolo deberán iniciarse y desarrollarse sin dilaciones indebidas, sean estas imputables a una insuficiente asignación de medios humanos y materiales o a otras razones, y que las resoluciones conseguidas deberán aplicarse inmediatamente, salvo que se establezcan en estas, plazos concretos diferentes.
- **Respeto a los derechos fundamentales de las personas:** en la aplicación de los procedimientos de investigación en las situaciones de acoso se salvaguardarán los derechos de las personas afectadas en el necesario contexto de prudencia y confidencialidad.
- **Contradicción:** la salvaguarda de este principio implicará dos garantías: (i) la de que será objeto de investigación cualquier queja presentada por las personas trabajadoras que se consideren objeto de acoso; y (ii) la que supone que la persona que pueda ser objeto de la resolución que ponga fin a los procedimientos regulados en este protocolo deberá ser escuchada en el seno de estos.
- **Imparcialidad y objetividad:** en aplicación de los procedimientos de prevención e investigación del acoso se garantizará la ausencia de favoritismos e intereses personales en las personas instructoras, y que las decisiones sean tomadas atendiendo a criterios objetivos, sin influencias de sesgos, perjuicios o tratos diferenciados por razones no apropiadas.

	<p align="center"><b>PROTOCOLO CONTRA TODO TIPO DE VIOLENCIAS Y ACOSO EN EL TRABAJO</b></p>	<b>HR0007</b>
		<b>Revisada por:</b> Comisión de Negociación del Plan Igualdad <b>Versión: 1</b>
		<b>Aprobado por:</b> Comisión de Negociación del Plan Igualdad <b>Fecha: 30/11/2023</b>
		<b>Páginas: 24</b>

- Confidencialidad: todas las denuncias que se presenten en el ámbito del procedimiento de investigación regulado en el presente Protocolo serán tratadas con la máxima seriedad y respeto, garantizando la confidencialidad.
- Indemnidad: en ningún caso podrán derivarse represalias derivadas de la investigación en curso o de los resultados de esta contra el personal afectado o involucrado.

### 3. Objetivos


El presente Protocolo tiene como objetivo general prevenir, perseguir, y erradicar las conductas que atenten contra la libertad sexual y la integridad moral de las personas, especialmente, aquellas situaciones discriminatorias por razón de género, constitutivas de acoso, en su modalidad de acoso sexual, laboral, por razón de sexo e identidad.

A tal efecto, en este Protocolo se consideran dos aspectos fundamentales: la prevención y la reacción empresarial frente a denuncias por este tipo de situaciones, por lo que se dictaminan dos tipos de actuaciones:

- Establecimiento de medidas orientadas a prevenir y evitar situaciones susceptibles de constituir conductas que atenten contra la libertad sexual y la integridad moral de las personas.
- Establecimiento de un procedimiento interno de actuación para los casos en los que, aún tratando de prevenir dichas situaciones, se produce una denuncia o queja interna, por parte de alguna persona trabajadora.

Como objetivos específicos se fijan los siguientes:

- Formar, informar, sensibilizar y concienciar a las personas trabajadoras de la Empresa, en materia de libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, mostrando las pautas para que puedan identificarse dichas situaciones, para prevenir y evitar que se produzcan.
- Definir medidas preventivas que eliminen y, de ser el caso, reduzcan el riesgo de conductas que atenten contra la libertad sexual y la integridad moral de las personas.
- Definir y establecer procedimientos claros y precisos para tratar estas situaciones de forma efectiva e integral una vez que se produzcan.
- Disponer de las medidas necesarias o de una organización específica para atender y resolver los casos que se produzcan.

	<p align="center"><b>PROTOCOLO CONTRA TODO TIPO DE VIOLENCIAS Y ACOSO EN EL TRABAJO</b></p>	<b>HR0007</b>
		<b>Revisada por:</b> Comisión de Negociación del Plan Igualdad <b>Versión: 1</b>
		<b>Aprobado por:</b> Comisión de Negociación del Plan Igualdad <b>Fecha: 30/11/2023</b>
		<b>Páginas: 24</b>

- Dotar a todo el personal de la Empresa de idónea información, para afrontar cualquier situación contra la libertad sexual y la integridad moral que le afecte o de la que tenga conocimiento.
- Garantizar la seguridad, la integridad, la confidencialidad y la dignidad de las personas afectadas.
- Garantizar la aplicación de las medidas que en cada caso procedan para la protección de las víctimas, incluidas las medidas preventivas que sean necesarias.
- Finalizar con todas aquellas conductas que atenten contra la libertad sexual y la integridad moral de las personas y, si es necesario, aplicar las medidas sancionadoras que correspondan.
- Mantener actualizado el protocolo y hacer las correspondientes revisiones periódicas

#### **4. Desarrollo de la política**

##### **4.1. Definición y tipologías de violencia y acoso**

El convenio 190 de la OIT establece que:

- la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género, y
- la expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.


Sin perjuicio de lo dispuesto anteriormente, a continuación, desglosamos los tipos de violencia y acoso:

##### **4.1.1. Violencia y acoso sexual**

Según el artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, constituye acoso sexual 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.

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



	<p align="center"><b>PROTOCOLO CONTRA TODO TIPO DE VIOLENCIAS Y ACOSO EN EL TRABAJO</b></p>	<b>HR0007</b>
		<b>Revisada por:</b> Comisión de Negociación del Plan Igualdad <b>Versión: 1</b>
		<b>Aprobado por:</b> Comisión de Negociación del Plan Igualdad <b>Fecha: 30/11/2023</b>
		<b>Páginas: 24</b>

conseguir una respuesta de naturaleza sexual no aceptada libremente. Se debe tener claro que, en determinadas circunstancias, un único incidente puede constituir acoso sexual.


Conductas constitutivas de acoso sexual:

- a. Conductas de carácter ambiental: que 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 e incursiones en la intimidad y espacio físico de la persona trabajadora. Agresiones sexuales y uso de la fuerza para intimidar y obtener favores sexuales.
  - 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; insultos, amenazas y agresiones verbales deliberadas.
  - Conducta no verbal de naturaleza sexual, como difundir rumores sobre la vida sexual de una persona, 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.
- b. Conductas de intercambio: Pueden ser tanto proposiciones o conductas realizadas por una persona de rango jerárquico superior 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. Asimismo, pueden ser los chistes, fotos, calendarios sexualmente explícitos en el ámbito de trabajo que atenten contra la dignidad de la persona.

#### 4.1.2. Acoso discriminatorio

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 6.4 de la Ley 15/2022, integral para la igualdad de trato y la no discriminación se entiende como toda conducta no deseada relacionada con el nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, la discapacidad, la edad, la orientación sexual o la identidad de género, la expresión de género, la enfermedad o condición de la salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua y situación socioeconómica o cualquier otra condición o circunstancia personal o social de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, denigrante u ofensivo y hostil.

Integran la definición de acoso discriminatorio todas aquellas conductas de carácter puntual o reiterado, y aquellas decisiones que impliquen discriminaciones directas o indirectas


	<b>PROTOCOLO CONTRA TODO TIPO DE VIOLENCIAS Y ACOSO EN EL TRABAJO</b>	<b>HR0007</b>
		<b>Revisada por:</b> Comisión de Negociación del Plan Igualdad <b>Versión: 1</b>
		<b>Aprobado por:</b> Comisión de Negociación del Plan Igualdad <b>Fecha: 30/11/2023</b>
		<b>Páginas: 24</b>

desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas en materia de retribuciones, jornadas, formación, promoción y demás condiciones de trabajo, por circunstancias de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores o trabajadoras en la empresa o lengua dentro del Estado español, así como las decisiones que supongan un trato desfavorable de los trabajadores o trabajadoras como reacción ante su participación en un conflicto colectivo o huelga, una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Se incluyen expresamente las conductas que constituyen acoso o violencia contra las personas LGTBI por razón de su orientación o identidad sexual, expresión de género o características sexuales de conformidad con lo dispuesto en la Ley 4/2023 de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

Entre otras, según el contexto, la intencionalidad y/o el resultado, podrían constituir conductas de acoso discriminatorio, siempre que estén conectadas con una de las características de la persona trabajadora recogidas en los párrafos anteriores, entre otras, las siguientes:

- Juzgar el desempeño del puesto de trabajo de manera ofensiva.
- Burlarse o utilizar calificativos o formas ofensivas para dirigirse a una persona por su raza, religión, nacionalidad, discapacidad, edad, estado civil, enfermedad, etc., de la persona trabajadora.
- Ataques por motivos sindicales.
- Ataques, burlas, calificativos ofensivos y/o tratos desfavorables por razón de la orientación sexual, la identidad de género y/o la expresión de género de la persona o sus características sexuales.
- Utilizar humor transfobo, intérfobo, homófobo, lesbófobo o bífobo.
- Negarse a nombrar a una persona trans como ella quiera o utilizar deliberadamente artículos o pronombres que no corresponden con el género con el que la persona trabajadora se identifique.
- Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo sin causa y sin seguir el procedimiento legalmente establecido.
- Conductas despóticas dirigidas indiscriminadamente a varias personas trabajadoras.
- Ofensas puntuales y sucesivas dirigidas por varios sujetos sin coordinación entre ellos con un origen en sus características personales.
- Amonestaciones con descalificación por no realizar bien su trabajo.

	<p align="center"><b>PROTOCOLO CONTRA TODO TIPO DE VIOLENCIAS Y ACOSO EN EL TRABAJO</b></p>	<b>HR0007</b>
		<b>Revisada por:</b> Comisión de Negociación del Plan Igualdad <b>Versión: 1</b>
		<b>Aprobado por:</b> Comisión de Negociación del Plan Igualdad <b>Fecha: 30/11/2023</b>
		<b>Páginas: 24</b>

#### 4.1.3. Acoso por razón de sexo o identidad de género


Según el artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007: «Constituye acoso por razón de sexo 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, hostil, humillante, degradante u ofensivo».

Se incluye todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad. Se considera acoso por razón de identidad de género cualquier acto de discriminación, marginación, rechazo o acción violenta contra una persona debido a su orientación sexual o cambios en la identidad de género.

En general, constituyen acoso por razón de identidad de género el uso de conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer o hombre, por identificarse como persona lesbiana, gay, transgénero, bisexual o intersexual (que pueden ser en forma de dibujos, mensajes, burlas, chistes, comentarios sobre la apariencia o condición, humillaciones, insultos, marginación, prohibiciones, acoso, agresiones), o por razón de maternidad o de embarazo.

Entre otras, según el contexto, la intencionalidad y/o el resultado, podrían constituir conductas por razón de sexo o identidad de género, las siguientes:

- Realizar bromas y comentarios sobre las personas que asumen tareas que tradicionalmente fueron ejercidas 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.
- 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.
- Hacer insinuaciones, comentar o difundir imágenes sobre la vida íntima o sexual de una persona para dañar su imagen y/o reputación profesional.
- Hacer insinuaciones, comentar o difundir imágenes sobre la orientación sexual de una persona trabajadora.
- Utilizar humor transfobo, intérfobo, homófobo, lesbófobo o bífobo en el ámbito laboral que resulte ofensivo para la parte receptora.
- Negarse a nombrar a una persona trans como ella quiera o utilizar deliberadamente artículos o pronombres no correspondientes con el género con el que se identifique.
- Expulsar y/o cuestionar a las personas con identidades de género no normativas por estar en un baño/vestuario determinado.

	<p align="center"><b>PROTOCOLO CONTRA TODO TIPO DE VIOLENCIAS Y ACOSO EN EL TRABAJO</b></p>	<b>HR0007</b>
		<b>Revisada por:</b> Comisión de Negociación del Plan Igualdad <b>Versión:</b> 1
		<b>Aprobado por:</b> Comisión de Negociación del Plan Igualdad <b>Fecha:</b> 30/11/2023
		<b>Páginas:</b> 24

- Aquellas que supongan un trato desfavorable hacia la persona, relacionado con el embarazo o con el cuidado del menor.
- Las medidas organizacionales ejecutadas en función del sexo, o cualquier otra circunstancia enumerada en el apartado anterior, de una persona, con fines degradantes (exclusión, aislamiento, evaluación no equitativa del desempleo, asignación de tareas degradantes, sin sentido o por debajo de su capacidad profesional, etc.).
- Comportamientos, conductas o prácticas que se tomen en función del sexo de una persona de forma explícita o implícita y que tengan efecto sobre el empleo o las condiciones de trabajo.
- Ridiculizar a personas porque las tareas que asumen no se ajustan a su rol o estereotipo por razón de sexo impuesto cultural o socialmente.
- Chistes, burlas que ridiculicen el sexo, el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación u expresión sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- Menospreciar el trabajo y la capacidad intelectual de las personas por las circunstancias recogidas en el apartado anterior.


En ningún caso estos ejemplos de conductas pretenden ser una enumeración detallada de todas las que sean susceptibles de ser consideradas situación de acoso por razón de sexo, en cada caso concreto se deberán evaluar el impacto de las mismas.

#### 4.1.4. Acoso moral, psicológico o mobbing

Según la Nota Técnica de Prevención núm. 854 del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, el acoso moral es la situación en la que una persona o grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática, durante un tiempo prolongado, sobre otra persona en el lugar de trabajo. Es toda conducta, práctica o comportamiento, realizado de modo sistemático o recurrente en el seno de una relación de trabajo que suponga, directa o indirectamente, un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona trabajadora, a la cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, y que afecta negativamente al entorno laboral. Este tipo de acoso, puede por lo tanto darse de hombre a mujer, de hombre a hombre, de mujer a hombre y de mujer a mujer.

Entre otras, según el contexto, la intencionalidad y/o el resultado, podrían constituir conductas de acoso moral, las siguientes:

- Dejar al trabajador o trabajadora de forma continuada sin ocupación efectiva o incomunicado/a sin causa alguna que lo justifique.
- Dictar órdenes de imposible cumplimiento con los medios que se le asignan.

	<p align="center"><b>PROTOCOLO CONTRA TODO TIPO DE VIOLENCIAS Y ACOSO EN EL TRABAJO</b></p>	<b>HR0007</b>
		<b>Revisada por:</b> Comisión de Negociación del Plan Igualdad <b>Versión: 1</b>
		<b>Aprobado por:</b> Comisión de Negociación del Plan Igualdad <b>Fecha: 30/11/2023</b>
		<b>Páginas: 24</b>

- Ocupación en tareas inútiles o que no tienen valor productivo.
- Acciones de represalia frente a quien formuló alguna queja, denuncia o demanda frente a la empresa o que colaboraron con la persona que reclamó.
- Insultar o menospreciar repetidamente a un trabajador o trabajadora.
- Reprender reiteradamente al trabajador o trabajadora delante de otras personas.
- Difundir rumores falsos sobre su trabajo o vida privada.
- Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona. - Realizar conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones restrictivas o limitativas sobre el acceso de la persona al empleo o a su continuidad en este, a la formación profesional, a las retribuciones o a cualquier otra materia relacionada con las condiciones de trabajo.
- Asignar un trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional.
- Atribuir tareas sin sentido, imposibles de lograr o con plazos irracionales.
- Impedir deliberadamente su acceso a los medios adecuados para realizar su trabajo (información, documentos, equipo, etc.)
- Denegarle arbitrariamente permisos o licencias a las que tiene derecho.


#### 4.1.5. Violencias digitales y ciberacoso

Son conductas susceptibles de ser consideradas ciberacoso o violencia digital los actos de violencias o acoso en línea, instigados, amplificados o agravados, en todo o en parte, mediante el uso de tecnologías de la información y de la comunicación, plataformas de redes sociales, webs, foros, correo electrónico, sistemas de mensajería o medios similares que atenten contra la integridad moral o la libertad sexual de la persona trabajadora.

La violencia digital incluye el ciberacoso, sea moral, sexual o discriminatorio, la calumnia, el insulto, la amenaza y las expresiones discriminatorias.

A modo de ejemplo se citan algunas conductas susceptibles de ser consideradas violencia digital o ciberacoso:

- El envío por medios digitales de imágenes, vídeos, textos o memes con contenido sexual, degradante, discriminatorio o que afecte a la dignidad de la persona trabajadora.
- La publicación o difusión de comentarios, expresiones o chistes ofensivos de carácter sexual, discriminatorio o que afecten a la dignidad de la persona trabajadora.

	<p align="center"><b>PROTOCOLO CONTRA TODO TIPO DE VIOLENCIAS Y ACOSO EN EL TRABAJO</b></p>	<b>HR0007</b>
		<b>Revisada por:</b> Comisión de Negociación del Plan Igualdad <b>Versión:</b> 1
		<b>Aprobado por:</b> Comisión de Negociación del Plan Igualdad <b>Fecha:</b> 30/11/2023
		<b>Páginas:</b> 24


- La difusión de vídeos, imágenes o conversaciones de contenido sexual de una persona trabajadora sin su consentimiento (sexpreading, revenge porn o pornovenganza). Pueden ser obtenidas legítimamente por quien las difunde, pero su utilización para hacer daño a la víctima, pero se difunden o se hacen públicas, sin su consentimiento.
- Irrumpir en las redes sociales de alguien o crear un perfil falso para hacerse pasar por la víctima con la finalidad de desacreditarla (fraping).
- Amenazar a la víctima con difundir o hacer público contenido de carácter sexual de ésta si no accede a las pretensiones del chantajista (sextorsión).

Estas conductas pueden conllevar la comisión de delitos contra la integridad física y/o psíquica y contra la libertad sexual y, además, pueden ser constitutivas de delitos de descubrimiento y revelación de secretos tipificados en el art.197 del Código Penal.

#### **4.2. Medidas preventivas**

Constituye un deber fundamental de la Empresa, velar por la consecución de un ambiente de trabajo adecuado y libre de comportamientos no deseados que pudieran ser constitutivos de conductas contra la libertad sexual y la integridad moral, según los términos contenidos en los puntos anteriores. Con el objeto de prevenir estas conductas, además del presente protocolo, se establecerán las siguientes medidas:

- Difusión a toda la plantilla del protocolo de prevención y actuación en los casos de conductas contra la libertad sexual y la integridad moral, asegurando que el protocolo está disponible para toda la plantilla.
- Seguimiento periódico de las denuncias presentadas para determinar la incidencia de este tipo de conductas en la empresa y las características que presenta.
- Asegurar que en las evaluaciones de riesgos psicosociales y de clima laboral se incluyen preguntas relativas al acoso sexual o por razón de sexo, así como, identifican y analizan los factores que pueden causar estrés y violencia.
- Se facilitará información y formación a la plantilla sobre los principios y valores que deben respetarse en la empresa y sobre las conductas que no se admiten, así como, se promoverá un entorno de respeto, corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todo el personal los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.
- Prohibición de las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes. Entre otras medidas, se eliminará cualquier imagen, cartel, publicidad, etc. que contenga una visión sexista y estereotipada de mujeres y hombres.

	<p align="center"><b>PROTOCOLO CONTRA TODO TIPO DE VIOLENCIAS Y ACOSO EN EL TRABAJO</b></p>	<b>HR0007</b>
		<b>Revisada por:</b> Comisión de Negociación del Plan Igualdad <b>Versión: 1</b>
		<b>Aprobado por:</b> Comisión de Negociación del Plan Igualdad <b>Fecha: 30/11/2023</b>
		<b>Páginas: 24</b>

- Favorecer la integración del personal de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento de la persona trabajadora, no sólo en su proceso de acogida inicial, sino también con posterioridad al mismo.
- Definirá claramente los objetivos de cada departamento o área, así como las tareas necesarias para su consecución, de tal manera que todas las personas de la plantilla conozcan exactamente cuáles son sus funciones.
- La empresa pondrá los medios a su alcance para mantener un buen clima laboral y de motivación para las personas trabajadoras.
- Realizará entrevistas y encuestas al personal para conocer el clima laboral y preverá medidas correctoras en caso de detección de debilidades.
- Realizará entrevistas a las personas que dejen la organización por voluntad propia para conocer cuál fueron los motivos.
- Realizará el seguimiento de los casos de baja laboral.
- Habilitará un buzón en el que la plantilla pueda presentar anónimamente sus quejas y propuestas de mejora del protocolo.
- Cuando se detecten conductas no admitidas en un determinado colectivo o equipo de trabajo, la Dirección de la Empresa se dirigirá inmediatamente a la persona responsable de dicho colectivo/equipo, a fin de informarle sobre la situación detectada, las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias que se derivan de su incumplimiento, y proceder a poner en marcha el protocolo.


La empresa mantendrá actitud activa en la adopción de nuevas medidas o en la mejora de las existentes, que permitan alcanzar una óptima convivencia en el trabajo, salvaguardando los derechos de las personas trabajadoras.

### **4.3. Formación**

La Dirección de la Empresa se compromete a que su personal reciba una formación específica que garantice la prevención y resolución eficaz de los problemas. Las actividades formativas específicas se programarán para cada anualidad en el seno de la Comisión Negociadora/de Seguimiento y Evaluación y deberán:

- Formar al personal que vaya a formar parte de la Comisión de Instructora y de Investigación sobre las modalidades de conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el lugar de trabajo y los procedimientos recogidos en el presente protocolo para prevenir, detectar y erradicar las conductas que puedan ser constitutivas de acoso, y para que en caso de que ocurran, poder evaluarlas y adoptar las medidas que correspondan. Se incluirá formación en habilidades comunicativas y de resolución de conflictos.



	<p align="center"><b>PROTOCOLO CONTRA TODO TIPO DE VIOLENCIAS Y ACOSO EN EL TRABAJO</b></p>	<b>HR0007</b>
		<b>Revisada por:</b> Comisión de Negociación del Plan Igualdad <b>Versión: 1</b>
		<b>Aprobado por:</b> Comisión de Negociación del Plan Igualdad <b>Fecha: 30/11/2023</b>
		<b>Páginas: 24</b>


- Formar a las personas que vayan a ser nombradas asesoras para los casos específicos de acoso sexual y acoso por razón de sexo e identidad de género.
- Formar al equipo directivo de la empresa sobre el presente protocolo y sobre el necesario liderazgo para aplicar la tolerancia cero en esta materia.
- Formación a las personas responsables de equipos para capacitarlas en el reconocimiento de los conflictos en origen y sobre las actuaciones a seguir en caso de que se produzca alguna situación que pueda ser considerada conducta contra la libertad sexual y la integridad moral.
- Formar e informar a todo el personal mediante la realización de jornadas y campañas específicas sobre el contenido del protocolo: tipos y ejemplos de situaciones de acoso, derechos y deberes, medidas cautelares, sanciones y responsabilidad de cada persona trabajadora.

## **5. Procedimiento de actuación en caso de denuncia por acoso**

### **5.1. Garantías que acompañarán al procedimiento**

- Protección de la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas implicadas.
- Protección de la persona presuntamente acosada en cuanto a su seguridad y salud.
- Garantía de preservación de la identidad de la persona denunciante y denunciada.
- Audiencia imparcial y tratamiento justo para todas las personas afectadas.
- No se divulgará ninguna información a partes o personas no implicadas en el caso, salvo que sea necesario para la investigación.
- Tramitación urgente, sin demoras indebidas.
- Investigación profesional y exhaustiva de los hechos denunciados.
- Adopción de las medidas de todo orden, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la/s persona/s cuyas conductas de acoso resulten acreditadas.
- Las personas implicadas podrán estar acompañadas en todas las fases del procedimiento por una persona asesora.
- El acoso en cualquiera de sus modalidades tendrá el tratamiento establecido en el régimen disciplinario de aplicación para las faltas graves y muy graves.
- En los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo operará la inversión de la carga de la prueba. Es la parte demandada, por tanto, quien debe probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad.



	<b>PROTOCOLO CONTRA TODO TIPO DE VIOLENCIAS Y ACOSO EN EL TRABAJO</b>	<b>HR0007</b>
		<b>Revisada por:</b> Comisión de Negociación del Plan Igualdad <b>Versión: 1</b>
		<b>Aprobado por:</b> Comisión de Negociación del Plan Igualdad <b>Fecha: 30/11/2023</b>
		<b>Páginas: 24</b>

## 5.2. Procedimiento

En caso de que se produzca una conducta contra la libertad sexual y la integridad moral en la Empresa, existen dos vías de resolución: (i) la vía interna que se resolverá en el marco de la propia empresa; y (ii) las vías de resolución externas que son la administrativa (Inspección de Trabajo) y la vía judicial. Utilizar una vía de resolución en ningún caso excluye la posibilidad de utilizar también la otra.

**Procedimiento Interno:** El objetivo del procedimiento interno es investigar exhaustivamente los hechos, y resolver el problema de una forma ágil, con la finalidad de emitir un informe sobre la existencia o inexistencia de evidencias ante conducta contra la libertad sexual y la integridad moral, así como proponer medidas de intervención para la posterior adopción de las medidas de actuación necesarias, teniendo en cuenta las evidencias, recomendaciones y propuestas de intervención.


El procedimiento interno se inicia con la presentación de la denuncia. La denuncia de la situación podrá ser presentada directamente por la persona afectada o por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación, a través de los siguientes canales:

- ante el departamento de Recursos Humanos;
- ante la representación sindical, si existe;
- ante cualquier integrante de la Comisión de Igualdad;
- a través del Canal Ético habilitado en la Empresa.

Las personas responsables de la instrucción del procedimiento le asignarán un número de expediente y remitirán al informante, siempre que no hubiera renunciado a recibir notificaciones o no se ponga en riesgo su anonimato (en su caso), acuse de recibo en el plazo de **2 (dos) días naturales** desde la recepción de la comunicación, salvo que ello pueda poner en peligro la confidencialidad de la comunicación.

La decisión sobre la admisión o inadmisión a trámite de la comunicación recibida deberá adoptarse en el plazo de **7 (siete) días hábiles** desde la fecha de su registro y se pondrá en conocimiento del informante dentro de los **5 (cinco) días hábiles** siguientes a la adopción de la decisión. En caso de inadmisión, se trasladará los motivos al informante. Todo ello, siempre que el informante no hubiera renunciado a recibir notificaciones o no se ponga en riesgo su anonimato (en su caso).

El plazo máximo para llevar a cabo las actuaciones de investigación no podrá ser superior a **20 (veinte) días** desde la recepción de la comunicación o información. En todo caso, las actuaciones de investigación que se desarrollen dentro del plazo citado interrumpirán el plazo de prescripción previsto legal y convencionalmente respecto a las posibles infracciones laborales cometidas por los trabajadores.

	<b>PROTOCOLO CONTRA TODO TIPO DE VIOLENCIAS Y ACOSO EN EL TRABAJO</b>	<b>HR0007</b>
		<b>Revisada por:</b> Comisión de Negociación del Plan Igualdad <b>Versión: 1</b>
		<b>Aprobado por:</b> Comisión de Negociación del Plan Igualdad <b>Fecha: 30/11/2023</b>
		<b>Páginas: 24</b>

### 5.2.1. Requisitos de la denuncia

Las denuncias podrán realizarse por escrito o verbalmente utilizando, en su caso, el formulario que se acompaña como **Anexo 9.1**, y podrán ser anónimas. La denuncia deberá contener la siguiente información:

- Identificación de la persona denunciada y puesto que ocupa.
- Una descripción cronológica y detallada de los hechos (desde cuándo se tiene conocimiento de los hechos, personas implicadas, origen del conflicto, hechos ocurridos especificando lugar y fechas, etc.)
- Identificación de posibles testigos.
- Copia de toda la documentación que pueda acreditar los hechos u otra información que se estime pertinente.

En cualquier caso, la omisión de alguno de los datos fijados en este apartado no impedirá la actuación de la comisión instructora siempre que del escrito remitido pueda deducirse la existencia de una posible situación de acoso, sin perjuicio de que en la investigación se subsanen todos los datos requeridos.


En caso de denuncia presentada por terceras personas, la presunta víctima deberá ser conocedora de la denuncia, siempre que no se ponga en riesgo el anonimato del denunciante (en su caso) y confirmar la existencia del acoso, y esta decidirá, en última instancia, si quiere que esta se interponga, con base en el principio de respeto y protección a las personas, reconocido en el presente Protocolo.

La comisión instructora del centro de trabajo deberá intervenir en todo caso cuando así le sea requerido por la autoridad laboral o la jurisdicción social o de otro orden, aunque no conste la existencia de denuncia previa.

### 5.2.2. Comisión instructora del centro de trabajo

La instrucción de este procedimiento será responsabilidad de la Comisión Instructora que se designará en cada centro de trabajo y que estará formada: (i) por parte de la empresa: por la Dirección de Recursos Humanos o la persona designada por esta; y (ii) por parte de la representación de los trabajadores: por las personas que, formando parte de la comisión de seguimiento del plan de igualdad sean designadas en cada centro de trabajo.

Las personas que formen la Comisión Instructora tendrán acceso a las denuncias para poder gestionarlas. Estas personas deberán reunir las debidas condiciones de aptitud, objetividad e imparcialidad que requiere el procedimiento. No podrán tener relación jerárquica directa o parentesco o amistad o enemistad con cualquiera de las partes. Tampoco podrán ser instructoras de estos procedimientos quienes tengan el carácter de persona denunciada o denunciante.

	<p align="center"><b>PROTOCOLO CONTRA TODO TIPO DE VIOLENCIAS Y ACOSO EN EL TRABAJO</b></p>	<b>HR0007</b>
		<b>Revisada por:</b> Comisión de Negociación del Plan Igualdad <b>Versión: 1</b>
		<b>Aprobado por:</b> Comisión de Negociación del Plan Igualdad <b>Fecha: 30/11/2023</b>
		<b>Páginas: 24</b>

Son funciones de la Comisión Instructora en cada centro de trabajo:

- Iniciar el procedimiento, cuando cualquiera de las personas que puedan formar parte tengan indicios suficientes de la existencia de una conducta que atente contra la libertad sexual y la integridad moral.
- Prestar apoyo y ayuda a las personas presuntamente acosadas, incluida la recomendación de medidas cautelares, y realizará las gestiones y trámites oportunos para el esclarecimiento de los hechos, recabando cuanta información considere conveniente y realizando las entrevistas y demás actuaciones que estime necesarias.
- Recabar información cuantitativa y cualitativa de los indicadores del servicio de prevención.

#### 5.2.3. Procedimiento abreviado

Su objetivo es resolver el problema de una forma ágil, en las ocasiones en que el hecho de manifestar a la persona denunciada las consecuencias ofensivas e intimidatorias que se generan de su comportamiento, sea suficiente para que se solucione el problema.

Una vez iniciado el procedimiento o bien de oficio, o tras la oportuna denuncia, las personas instructoras se encargarán de entrevistarse, por separado, con la persona denunciante y denunciada o cualquier otra persona que estime necesaria.

A la vista del resultado de las reuniones mantenidas, la parte instructora elevará su dictamen a la Dirección de RRHH, a las partes afectadas y a la comisión de igualdad, lo que no podrá prolongarse en más de **7 días**.


En el supuesto de que la situación no se pueda solucionar manifestando a la persona denunciada la necesidad de modificar su comportamiento o cuando la gravedad de los hechos así lo indique, se dará paso al procedimiento formal.

#### 5.2.4. Procedimiento formal

Junto a las entrevistas a la persona afectada, en su caso, y a la persona denunciada, se practicarán cuantas pruebas de carácter documental, entrevistas u otras pruebas que se estimen necesarias, con el fin de conseguir la interrupción de la situación de acoso. En todo caso, operará la inversión de la carga de la prueba.

Durante la tramitación del expediente, tan pronto como haya indicios de la existencia de una conducta que atente contra la libertad sexual y la integridad moral, la Comisión Instructora del centro de trabajo, podrá proponer a la Dirección de la Empresa, la medida de separación de las personas implicadas, sin menoscabo de sus condiciones laborales u otra medida cautelar, lo que se deberá efectuar de carácter inmediato.

La instrucción concluirá con un informe, según el formato adjunto como **Anexo 9.2**, que será elevado a la Dirección de RRHH, la Comisión de Igualdad y a las partes afectadas.

	<p align="center"><b>PROTOCOLO CONTRA TODO TIPO DE VIOLENCIAS Y ACOSO EN EL TRABAJO</b></p>	<b>HR0007</b>
		<b>Revisada por:</b> Comisión de Negociación del Plan Igualdad <b>Versión: 1</b>
		<b>Aprobado por:</b> Comisión de Negociación del Plan Igualdad <b>Fecha: 30/11/2023</b>
		<b>Páginas: 24</b>

El informe debe incluir la siguiente información:

- Antecedentes del caso, que incluirán un resumen de los argumentos planteados por cada una de las partes implicadas.
- Descripción de los principales hechos del caso.
- Resumen de las diligencias practicadas.
- Valoración final con las aportaciones particulares que pudieran haber y pruebas de medidas.
- Determinación expresa de la existencia o no de acoso.
- Firma de las personas de la Comisión Instructora del centro de trabajo.

Se incluirán en el informe recomendación y propuestas de actuaciones en la empresa con el fin de mejorar el clima laboral y evitar que se produzcan situaciones como la denunciada (separación física de las partes, campañas de sensibilización, formación...).

La documentación que obre en los expedientes relacionados con esta materia, será custodiada dentro del departamento de RR.HH. por la persona que designe la Comisión Instructora y será responsable de su custodia.


#### 5.2.5. Acciones a adoptar del procedimiento

Si se determina la existencia de acoso, se dará traslado con carácter vinculante del informe final acordado a la Dirección de la empresa, para que adopte las medidas disciplinarias que correspondan, decisión que se tomará en el plazo máximo de **10 (diez) días**.

La constatación de la existencia de acoso será considerado como falta laboral muy grave y sancionado atendiendo a las circunstancias y condicionamientos del acoso, de acuerdo con la normativa laboral vigente y el Convenio Colectivo de aplicación. Si la sanción impuesta no determina el despido de la persona que ha realizado el acto de acoso, se tomarán las medidas oportunas para que aquella y la víctima no convivan en el mismo entorno laboral, teniendo la persona agredida la opción de permanecer en su puesto o la posibilidad de solicitar un traslado; medidas que no podrán suponer ni una mejora ni un detrimento de sus condiciones laborales.

Cuando no se constate la existencia de situaciones de acoso, o no sea posible su verificación, se archivará el expediente dando por finalizado el proceso, sin menoscabo de las funciones de seguimiento que las personas responsables realicen, para que tal situación no se repita. Si se pone de manifiesto que subyace un conflicto personal relevante generado por el trabajo, la comisión de investigación trasladará esta conclusión a su informe para que la dirección de la empresa actúe en consecuencia.

Finalmente, la Comisión supervisará la imposición y cumplimiento efectivo de las sanciones motivadas por conductas que atente contra la libertad sexual y la integridad moral, y será informada de tales extremos.

	<b>PROTOCOLO CONTRA TODO TIPO DE VIOLENCIAS Y ACOSO EN EL TRABAJO</b>	<b>HR0007</b>
		<b>Revisada por:</b> Comisión de Negociación del Plan Igualdad <b>Versión: 1</b>
		<b>Aprobado por:</b> Comisión de Negociación del Plan Igualdad <b>Fecha: 30/11/2023</b>
		<b>Páginas: 24</b>

#### 5.2.6. Circunstancias agravantes


A efectos de valorar la gravedad de los hechos y determinar las sanciones que, en su caso, pudiesen imponerse, se considerarán como circunstancias agravantes aquellas en las que:

- La persona denunciada sea reincidente en la comisión de los actos de acoso.
- Existan dos o más víctimas
- Se demuestren conductas intimidatorias o represalias por parte de la persona agresora.
- La persona agresora tenga poder de decisión sobre la relación laboral de la víctima.
- El estado psicológico o físico de la víctima sufra graves alteraciones, medicamente acreditadas.
- El contrato de la víctima sea no indefinido, o que su relación con la empresa no tenga carácter laboral.
- El acoso se produzca durante un proceso de selección o promoción de personal.
- Se ejerzan presiones o coacciones sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar, con el objetivo de evitar o entorpecer el buen fin de la investigación.
- En todo caso será un agravante que la víctima sea titular de un contrato de duración determinada, en prácticas o para la formación y el aprendizaje, que esté en periodo de prueba, o que se trate de personal en formación sin vinculación contractual.

#### 5.2.7. Medidas a adoptar a la finalización del procedimiento con constatación de acoso

Finalizado el procedimiento, a propuesta de la Comisión Instructora o de la víctima, las siguientes medidas:

- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- Reparación y restitución de los derechos de la víctima: recuperación de los derechos menoscabados de carácter laboral (traslados, denegación de permisos, degradación profesional o de funciones, disminución de retribuciones, etc..) y reparación de los perjuicios causados.
- Modificación de aquellas condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona trabajadora acosada se estime beneficiosas para su recuperación.
- Calificación como contingencia profesional de los daños para la salud sufridos por la víctima como consecuencia del acoso sufrido.
- Adopción de medidas de vigilancia en protección de la persona trabajadora acosada para la protección de su salud y evitar cualquier tipo de represalia directa o indirecta.
- La empresa tomará las medidas pertinentes para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.

	<p align="center"><b>PROTOCOLO CONTRA TODO TIPO DE VIOLENCIAS Y ACOSO EN EL TRABAJO</b></p>	<b>HR0007</b>
		<b>Revisada por:</b> Comisión de Negociación del Plan Igualdad <b>Versión: 1</b>
		<b>Aprobado por:</b> Comisión de Negociación del Plan Igualdad <b>Fecha: 30/11/2023</b>
		<b>Páginas: 24</b>

Se prohíbe expresamente cualquier represalia contra las personas que efectúen una denuncia, atestigüen, colaboren o participen en las investigaciones que se lleven a cabo, y contra aquellas personas que se opongan a cualquier situación de acoso frente a sí mismo o frente a terceros.

No obstante, si de la investigación realizada se pusiera en evidencia que la persona denunciante del acoso ha actuado con acreditada falta de buena fe o con ánimo de dañar, la empresa podrá adoptar las medidas previstas para los supuestos de transgresión de la buena fe contractual en el Estatuto de los Trabajadores.

## **6. Cumplimiento**

El cumplimiento de este Protocolo es una cuestión de profesionalidad e integridad. Su incumplimiento puede resultar en medidas disciplinarias u otras consecuencias que incluyen, a título enunciativo, pero no limitativo, advertencias, suspensiones o la terminación del empleo según la gravedad de la infracción.

La regulación y procedimientos establecidos en el presente protocolo no impiden que en cada momento, se puedan promover y tramitar cualquier otra acción para exigir las responsabilidades administrativas, sociales, civiles o penales que en su caso correspondan.


## **7. Responsabilidad y supervisión**

Será la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad la que asumirá las funciones de seguimiento y evaluación del Protocolo:

- a. Se reunirá anualmente para revisar las denuncias de acoso, y elaborará un informe conjunto de sus actuaciones, que será entregado a la dirección dla Empresa, y del que se dará publicidad a la totalidad de la plantilla. El citado informe debe respetar el derecho a la intimidad y confidencialidad de las personas implicadas.
- b. Elaborará un informe anual para asegurar la eficacia y confidencialidad del protocolo y adaptarlo si se considera necesario.

## **8. Entrada en vigor**

Al día siguiente de la aprobación por la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad

	<b>PROTOCOLO CONTRA TODO TIPO DE VIOLENCIAS Y ACOSO EN EL TRABAJO</b>	<b>HR0007</b>
		<b>Revisada por:</b> Comisión de Negociación del Plan Igualdad <b>Versión: 1</b>
		<b>Aprobado por:</b> Comisión de Negociación del Plan Igualdad <b>Fecha: 30/11/2023</b>
		<b>Páginas: 24</b>

## 9. Anexo

### 9.1. Formulario de denuncia

- Violencia y acoso sexual
- Acoso discriminatorio
- Acoso por razón de sexo o identidad de género
- Acoso moral, psicológico o mobbing
- Violencia digital o ciberacoso

#### **PERSONA DENUNCIADA**

Nombre y apellidos:

Puesto de trabajo:

Centro de trabajo:

**PERSONA QUE SUFRE EL ACOSO**, en caso de que no coincida con la denunciante:

Nombre y apellidos:

Puesto de trabajo:

Centro de trabajo:

**HECHOS QUE DENUNCIA** (descripción cronológica y detallada de los hechos, personas implicadas, origen del conflicto, lugar en que sucedió, etc. y breve descripción de otra información que se aporte):

	<b>PROTOCOLO CONTRA TODO TIPO DE VIOLENCIAS Y ACOSO EN EL TRABAJO</b>	<b>HR0007</b>
		<b>Revisada por:</b> Comisión de Negociación del Plan Igualdad <b>Versión: 1</b>
		<b>Aprobado por:</b> Comisión de Negociación del Plan Igualdad <b>Fecha: 30/11/2023</b>
		<b>Páginas: 24</b>

## 9.2. Informe de investigación

Todas las personas que participen durante este proceso se comprometen a mantener absoluta confidencialidad de los datos, independencia y ausencia de conflicto de interés. En este sentido, las personas objeto de las averiguaciones de los investigadores deberán participar, de manera veraz, diligente y completa, a las peticiones del equipo siempre de forma proporcional y amparados por la legislación vigente. El instructor dará trámite de audiencia a todas las personas afectadas y testigos.

**Mensaje/consulta recibida:**

**Antecedentes del caso (incluirán un resumen de los argumentos planteados por cada una de las partes implicadas):**

**Descripción de los principales hechos del caso:**

**Resumen de las diligencias practicadas:**

**Valoración final:**

**Determinación expresa de la existencia o no de acoso:**

**Recomendación y propuestas de actuaciones en la empresa con el fin de mejorar el clima laboral:**

**Firma de las personas de la Comisión Instructora**