






1. DECLARACIÓN DE PRICIPIOS
2. OBJETIVO DEL PRESENTE PROTOCOLO
3. DEFINICIÓN Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO
4. ÁMBITO DE APLICACIÓN
5. EXCLUSIONES
6. MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO
7. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN EN CASO DE DENUNCIA POR ACOSO
8. REVISIONES
9. PUBLICIDAD Y ENTRADA EN VIGOR

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

| REVISION | FECHA | CAUSAS DEL CAMBIO |
|----------|-----------|-------------------|
| 0 | Mayo-2021 | Inicial |
| | | |
| | | |
| | | |

| | | |
|--|---|--|
| <p>Elaborado por:</p> <p>Responsable de Recursos Humanos: Pilar Alvarez Ric</p>  <p>Responsable de Producción: Marina de Abajo</p>  <p>Fecha: 04/05/2021</p> | <p>Revisado por:</p> <p>Representantes de los trabajadores del Comité de Igualdad:</p> <p>Francisco Javier Blanco Contreras</p>  <p>Jose Manuel Quiñones García</p>  <p>Fecha: 04/05/2021</p> | <p>Aprobado por:</p> <p>El Administrador: Pedro Álvarez</p>  <p>Fecha: 04/05/2021</p> |
|--|---|--|

| | | |
|---|---|---------------------------------|
|  | PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO | D004 |
| | | FECHA: 04/05/2021 EDICIÓN:00 |


1. DECLARACIÓN DE PRICIPIOS

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

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

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

Con el fin de asegurar que todas las personas disfruten de un entorno de trabajo en el que su dignidad, integridad moral y libertad sexual sean respetadas y su salud no se vea afectada negativamente LEGUMBRES PENELAS S.L. declara su compromiso de impulsar una cultura organizativa que garantice un trato igual, respetuoso y digno a todo su personal, rechazando todo tipo de conducta de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación como el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad, la orientación sexual o por cualquier otra condición o

| | | |
|---|---|---------------------------------|
|  | PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO | D004 |
| | | FECHA: 04/05/2021 EDICIÓN:00 |

circunstancia personal o social, así como cualquier forma de violencia en el trabajo, tanto física como psicológica.

2. OBJETIVO DEL PRESENTE PROTOCOLO

El presente protocolo tiene por objeto establecer en LEGUMBRES PENELAS S.L. un procedimiento de actuación para el caso de que alguna persona detecte o considere que es objeto de acoso, pueda hacer uso del mismo para que se lleven a cabo las actuaciones necesarias que esclarezcan la existencia o no de un caso de acoso y la empresa pueda adoptar las medidas pertinentes, según los casos.


A tal efecto, en este protocolo se consideran dos aspectos fundamentales: la prevención del acoso y la reacción empresarial frente a denuncias por acoso, por lo que se dictaminan dos tipos de actuaciones.:

- Establecimiento de medidas orientadas a prevenir y evitar situaciones de acosos o susceptibles de constituir acoso.
- Establecimiento de un procedimiento interno de actuación para los casos en los que, aun tratando de prevenir dichas situaciones, se produce una denuncia o queja interna por acoso, por parte de algún trabajador/a.

3. DEFINICIÓN Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO

3.1. Acoso laboral

Constituye acoso laboral en la empresa la reiteración de conductas, prácticas o comportamientos, realizados individualmente o en grupo, que atentan contra la dignidad de uno o varios profesionales, creando un entorno estresante, intimidatorio, humillante u ofensivo, y cuya finalidad es que estos acaben abandonando su puesto de trabajo, el menoscabo o la lesión de la personalidad, la dignidad o la estabilidad psicológica de la víctima o víctimas. Los elementos objetivos que configuran las conductas de acoso moral son:

| | | |
|---|---|---------------------------------|
|  | PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO | D004 |
| | | FECHA: 04/05/2021 EDICIÓN:00 |

- Sistematicidad
- Reiteración
- Frecuencia

Los elementos subjetivos inherentes a las conductas de acoso moral son:

- Intencionalidad
- Persecución de un fin

El acoso moral puede ser de diversos tipos:

- Acoso moral descendente: la persona acosadora ocupa un cargo superior al de la víctima.
- Acoso moral horizontal: se produce entre personas del mismo orden jerárquico.
- Acoso moral ascendente: la persona acosadora ocupa un nivel jerárquico inferior al de la víctima.

Características:

A continuación, se enuncian, una serie de conductas concretas que, podrían llegar a constituir acoso psicológico en el trabajo:

- Obligar a alguien a ejecutar tareas en contra de su conciencia.
- Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
- Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
- No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes.
- Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo, o facilitar datos erróneos.
- Asignar trabajos muy superiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
- Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
- Manipular las herramientas de trabajo.
- Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, etc.
- Amenazas o presiones a las personas que apoyan al acosado.

| | | |
|---|---|---------------------------------|
|  | PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO | D004 |
| | | FECHA: 04/05/2021 EDICIÓN:00 |

- Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes... de la persona.
- Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

Ataques para reducir las posibilidades de comunicación:

- Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros (aislamiento).
- Ignorar la presencia de la persona.
- No dirigir la palabra a la persona.
- Restringir a los compañeros la posibilidad de hablar con la persona.
- No permitir que la persona se exprese.
- Evitar todo contacto visual.
- Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.)

Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima:

- Amenazas y agresiones físicas.
- Amenazas verbales o por escrito.
- Gritos o insultos.
- Llamadas telefónicas atemorizantes.
- Provocar a la otra persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
- Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.
- Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o sus pertenencias.
- Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional:

- Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
- Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
- Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner mote, etc.

| | | |
|---|---|---------------------------------|
|  | PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO | D004 |
| | | FECHA: 04/05/2021 EDICIÓN:00 |

- Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

3.2. 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 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:

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

- o Conductas físicas de naturaleza sexual que pueden ir desde tocamientos innecesarios hasta un acercamiento físico excesivo o innecesario. Agresiones físicas.
- o 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.
- o 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 o de contenido sexual.

| | | |
|---|---|---------------------------------|
|  | PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO | D004 |
| | | FECHA: 04/05/2021 EDICIÓN:00 |

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.

3.3. Acoso por razón de sexo

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, degradante u ofensivo".

3.4. Otro acoso de carácter discriminatorio:

También se entiende como acoso discriminatorio cualquier comportamiento realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, y orientación sexual o enfermedad, cuando se produzcan dentro del ámbito empresarial, con el fin de atentar contra la dignidad de las personas creando un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

- Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo y /o discriminatorio:

Serán conductas constitutivas de acoso por razón de sexo o de carácter discriminatorio, entre otras:

- Aquellas que supongan un trato desfavorable hacia la persona, relacionado con el embarazo o la maternidad.
- 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,

| | | |
|---|---|---------------------------------|
|  | PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO | D004 |
| | | FECHA: 04/05/2021 EDICIÓN:00 |


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 o cualquier otra circunstancia enumerada en el apartado anterior, de forma explícita o implícita y que tengan efecto sobre el empleo o las condiciones de trabajo.
- Ridiculizar a personas porque las tareas que se asumen no se ajustan a su rol o estereotipo 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 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.
- Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.
- Conductas por razón de convicciones dirigidas a un representante sindical o político, en la empresa.

4. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El protocolo será aplicable a todos los trabajadores/as de la empresa, con independencia de cuál sea su relación laboral con la misma.

Al personal que pertenezca a empresas contratadas por LEGUMBRES PENELAS S.L., siempre que realice su actividad en el centro de trabajo dependiente de la misma, también le será de aplicación el presente Protocolo, en todos aquellos puntos referentes a la investigación.

| | | |
|---|---|---------------------------------|
|  | PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO | D004 |
| | | FECHA: 04/05/2021 EDICIÓN:00 |

5. EXCLUSIONES


Quedan excluidos del concepto de acoso moral en el trabajo aquellos conflictos interpersonales pasajeros y localizados en un momento concreto, que se pueden dar en el marco de las relaciones de trabajo y que afectan a su organización y desarrollo, pero que no tengan la finalidad de perjudicar personal o profesionalmente a una de las partes implicadas en el conflicto.

En estos supuestos los órganos competentes deberán asumir el esclarecimiento y resolución de esas conductas, a los efectos de evitar que estos hechos o conflictos puntuales se conviertan en habituales y desemboquen en conductas de acoso laboral.

6. MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO

Con el objeto de prevenir el acoso o situaciones potencialmente constitutivas de acoso, además del presente protocolo, se establecerán las siguientes medidas:

- Difusión a toda la plantilla del protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso.
- Diagnóstico previo de la situación real de las mujeres y hombres de la empresa en sus condiciones de trabajo conforme a lo acordado con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.
- Fomentar la comunicación de la resolución de los casos de acoso.
- Promover 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.
- Favorecer la integración del personal de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento del trabajador/a, no sólo en su proceso de acogida inicial, sino también con posterioridad al mismo.

| | | |
|---|---|---------------------------------|
|  | PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO | D004 |
| | | FECHA: 04/05/2021 EDICIÓN:00 |


- 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 (Comunicado a los trabajadores).
- 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 o estereotipada de mujeres y hombres.
- 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 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 acordado.
- Se pondrá a disposición de los representantes de los trabajadores de la empresa el Diario de Incidentes de Acoso Psicológico en el trabajo.

La empresa mantendrá una actividad constante 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 los trabajadores/as.

7. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN EN CASO DE DENUNCIA POR ACOSO

La dirección de LEGUMBRES PENELAS S.L. garantiza la activación del procedimiento interno de actuaciones cuando se denuncie la existencia de acoso o de hechos susceptibles de ser considerados acoso por escrito (conforme al modelo adjunto en el Anexo I de este protocolo).

La solicitud puede provenir:

| | | |
|---|---|---------------------------------|
|  | PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO | D004 |
| | | FECHA: 04/05/2021 EDICIÓN:00 |

- De la persona afectada.
- De la representación legal de los trabajadores, y en su defecto, de un compañero/a de trabajo.
- De la dirección de la empresa y responsables de áreas.

En el caso de que la solicitud no la presente directamente la persona afectada se pondrá en su conocimiento para que preste su consentimiento.

No serán objetos de tramitación las denuncias anónimas ni aquellas en las que la persona afectada no preste su consentimiento.

7.1. Principios rectores del procedimiento, garantías de actuación

Las garantías que deben observarse en la aplicación del presente protocolo serán las siguientes:

- a) Respeto y confidencialidad: es necesario proceder con la discreción necesaria para proteger la intimidad y dignidad de las personas afectadas. Las personas que intervengan en el procedimiento tienen la obligación de guardar una estricta confidencialidad y sigilo en todo momento.
- b) Aplicación de plazos: la investigación y resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas en el menor tiempo posible, con rigor y rapidez, evitando dilaciones innecesarias.
- c) Protección de las víctimas y restitución de sus condiciones laborales, si resultan afectadas en el proceso.
- d) Protección de la salud: adopción de medidas pertinentes para garantizar la salud de todas las personas afectadas.
- e) Prohibición de represalias: se prohíben expresamente las represalias contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o participen en una investigación sobre acoso, siempre que haya actuado de buena fe.
- f) Imparcialidad: el procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todas las personas que intervengan en el procedimiento actuarán para el esclarecimiento de los hechos denunciados.

| | | |
|---|---|---------------------------------|
|  | PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO | D004 |
| | | FECHA: 04/05/2021 EDICIÓN:00 |

- g) Igualdad de trato: ausencia de toda diferencia de tratamiento a todas las personas que intervengan en el procedimiento, cualquiera que sea su condición o circunstancia personal o social.
- h) Investigación profesional y exhaustiva de los hechos denunciados.
- i) Adopción de las medidas de todo orden, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la persona/s cuyas conductas de acoso resulten acreditadas. Igualmente se considera reprobable y merecedora de reproche toda imputación, acusación o denuncia falsa en relación a estos comportamientos, adoptándose las medidas que sean necesarias.
- j) Respeto al principio de presunción de inocencia.
- k) Todas las comunicaciones a los miembros de la Comisión de Igualdad se harán respetando los principios establecidos en la Ley de Protección de Datos y su normativa de desarrollo.

7.2. Procedimiento

INSTRUCTOR

Actuará como instructor en este procedimiento D. Pedro Alvarez Ric, mayor de edad, con NIF 71551143Y en calidad de Administrador de la empresa LEGUMBRES PENELAS, S.L., o la persona que él designe, que deberá reunir las debidas condiciones de aptitud, objetividad e imparcialidad que requiere el procedimiento. El instructor impulsará el procedimiento, de oficio o a instancia de parte, prestará apoyo y ayuda a los trabajadores/as presuntamente acosados/as, y realizará las gestiones y trámites oportunos para el esclarecimiento de los hechos, recabando cuanta información considere oportuna y realizando las entrevistas y demás actuaciones que considere necesarias.

COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN

Se designará por la Dirección una Comisión de Investigación, que estará formada por dos miembros, el Administrador o persona en quien él delegue y un/a trabajador o representante legal de los trabajadores que reúnan

| | | |
|---|---|---------------------------------|
|  | PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO | D004 |
| | | FECHA: 04/05/2021 EDICIÓN:00 |

igualmente los citados requisitos de aptitud, objetividad e imparcialidad. Podrá incorporarse a la citada Comisión un asesor técnico externo.

PROCEDIMIENTO

Si las circunstancias así lo aconsejan podrá acordarse que la investigación de los hechos sea realizada por profesionales externos de reconocida solvencia en la materia.

Durante la tramitación del expediente, y como medida cautelar, el Instructor podrá proponer a la Comisión, por la gravedad de la conducta denunciada y por la apariencia de veracidad de los indicios aportados, la medida de separación de las personas implicadas, sin menoscabo de las condiciones laborales.

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

Durante la tramitación del procedimiento, las personas interesadas podrán aducir alegaciones y aportar documentos u otros elementos de juicio, que serán tenidos en cuenta por la Comisión al emitir la correspondiente propuesta. Tanto la persona denunciante como la denunciada podrán ser acompañadas durante las entrevistas, si así lo solicitan, por el representante de los trabajadores u otras personas de su elección, y tendrán derecho a conocer el contenido de la declaración de la otra parte, de los testigos y de la documentación que obre en el expediente.

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

- a) Presentación de la persona que entrevista, explicando el proceso a seguir y los límites de la confidencialidad.
- b) Firma del consentimiento informado al iniciar el proceso.
- c) Intentar rebajar o minimizar la tensión emocional, mostrando empatía, pero sin que exista identificación con ninguna de las partes.
- d) Escuchar las preguntas que se formulen sobre el proceso y realizar las aclaraciones necesarias.
- e) Analizar el relato y las vivencias presentadas.

| | | |
|---|---|---------------------------------|
|  | PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO | D004 |
| | | FECHA: 04/05/2021 EDICIÓN:00 |

- f) Aclarar las respuestas neutras o generales, como “lo normal”, “como siempre”, “no me informan”.
- g) Identificar las posiciones de cada parte y sus intereses.
- h) Resumir en orden cronológico el relato.
- i) Nunca utilizar como ejemplo situaciones reales de otros casos que se hayan podido investigar.
- j) Las entrevistas comenzarán con la persona denunciante y los testigos por ella propuestos, continuando con la persona denunciada y, en su caso, los testigos que esta última proponga.

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

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

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

| | | |
|---|---|---------------------------------|
|  | PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO | D004 |
| | | FECHA: 04/05/2021 EDICIÓN:00 |

RESOLUCIÓN

En el plazo de cinco días a contar desde la recepción del informe de conclusiones la Dirección de la empresa dictará resolución acordando las medidas propuestas. La resolución será notificada a las personas afectadas.

Si no se constatan situaciones de acoso, o no es posible la verificación de los hechos, se archivará el expediente.

Si, con motivo de la investigación realizada, no se constata la existencia de acoso, pero se pone de manifiesto que subyace un conflicto personal relevante generado por el trabajo, el instructor propondrá la adopción de las medidas oportunas para solucionar el citado conflicto.

DENUNCIAS INFUNDADAS O FALSAS

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

OTRAS CONSIDERACIONES

Se prohíbe expresamente cualquier represalia contra las personas que efectúen la 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 mismos o frente a terceros.

8. REVISIONES

Trascurrido un mes desde la adopción de las medidas necesarias por parte de la Dirección / Gerencia de la empresa, la Comisión de Investigación emitirá un informe de seguimiento de las medidas propuestas y de la salvaguarda del principio de no discriminación, así como de la supervisión de posibles

| | | |
|---|---|---------------------------------|
|  | PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO | D004 |
| | | FECHA: 04/05/2021 EDICIÓN:00 |

represalias contra cualquiera de los trabajadores que hayan intervenido en el procedimiento en condición de denunciante, víctima, testigo o informador.

9. PUBLICIDAD Y ENTRADA EN VIGOR

El contenido del presente Protocolo es de obligatorio cumplimiento para todo el personal de LEGUMBRES PENELAS, S.L. Su contenido entrará en vigor a partir de su comunicación a la plantilla de la Entidad. Se mantendrá en vigencia hasta tanto no sea modificado o reemplazado por otro. El Protocolo vigente en cada momento estará a disposición de todo el personal.



**PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO
SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO**

D004

FECHA: 04/05/2021
EDICIÓN:00

ANEXO I: MODELO DENUNCIA POR ACOSO

FORMULARIO DE DENUNCIA INTERNA POR CONDUCTA CONSTITUTIVA DE (marcar con una X):

| | |
|--------------------------|-------------------------|
| <input type="checkbox"/> | ACOSO LABORAL |
| <input type="checkbox"/> | ACOSO SEXUAL |
| <input type="checkbox"/> | ACOSO POR RAZÓN DE SEXO |
| <input type="checkbox"/> | ACOSO DISCRIMINATORIO |
| <input type="checkbox"/> | OTROS |

DATOS PERSONALES DE LA PERSONA/S AFECTADA/S:

NOMBRE Y APELLIDOS:

DNI:

PUESTO DE TRABAJO:

CENTRO DE TRABAJO:

DATOS PERSONALES DE LA PERSONA/S DENUNCIADA/S:

NOMBRE Y APELLIDOS:

PUESTO DE TRABAJO:

CENTRO DE TRABAJO:

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS:

| |
|------------------|
| |
|------------------|

POSIBLES SOLUCIONES PROPUESTAS:

| |
|------------------|
| |
|------------------|

DOCUMENTACIÓN ANEXA:

SI: _____


NO: _____

SOLICITUD:

Solicito el inicio del Protocolo de Actuación frente al Acoso

En Villarejo de Órbigo a de de 20

Fdo. _____

| | | |
|---|---|--|
|  | PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO | D004 FECHA: 04/05/2021 EDICIÓN:00 |
|---|---|--|

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

NOMBRE Y APELLIDOS:

NIF:

EXPONE:

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

DECLARO:

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

En Villarejo de Órbigo a de de 20

Fdo. _____