

# PCA

PROTOCOLO  
CONTRA EL  
**ACOSO**

# ÍNDICE

## 01 INTRODUCCIÓN

## 02 OBJETIVO

2.1 DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS Y COMPROMISOS

2.2 ÁMBITOS DE APLICACIÓN

## 03 DEFINICIONES

3.1 ACOSO LABORAL O MOBBING

3.2 ACOSO DISCRIMINATORIO

3.3 ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

3.3 ACOSO SEXUAL

## 04 DERECHOS Y DEBERES

4.1 DEBERES DEL RESPONSABLE EN MATERIA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO

4.2 DEBERES DE LA COMISIÓN DE REACCIÓN

4.3 DEBERES DEL ÓRGANO DE ADMINISTRACIÓN Y ALTA DIRECCIÓN

4.4 DEBERES DE LOS TRABAJADORES Y TERCEROS RELACIONADOS

4.5 DERECHOS DE LOS TRABAJADORES Y TERCEROS RELACIONADOS

## 05 MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO

## 06 VÍAS DE REPORTE Y COMUNICACIÓN

6.1 CANAL DE DENUNCIAS

6.2 OTROS

## 07 PROCEDIMIENTOS DE ACTUACIÓN

7.1 VÍA INTERNA

7.2 VÍA EXTERNA

7.3 GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO

## 08 MEDIDAS CAUTELARES Y MECANISMOS DE PROTECCIÓN

## 09 RÉGIMEN DISCIPLINARIO

## 10 PLAN DE COMUNICACIÓN Y FORMACIÓN

# 01

## INTRODUCCIÓN

**CINCAPORC** (en adelante, “la Entidad”) tiene el más alto compromiso y voluntad de actuación ética y responsable en relación con la creación de un entorno laboral y profesional libre de actitudes y actuaciones que puedan constituir acoso. Todo ello con el debido cumplimiento y seguimiento de los marcos normativos y disposiciones legales que son de aplicación en este ámbito.

Para todo ello, la Entidad ha configurado el presente Protocolo contra el Acoso (en adelante, el “Protocolo”), a fin de complementar un conjunto de políticas y procedimientos que definan y establezcan un marco de actuación y referencia para todas las personas relacionadas laboral y profesionalmente con la Entidad para prevenir el acoso y asegurar nuestro compromiso de actuación ética y responsable en este ámbito.

Con el objetivo de dotar de eficacia al presente Protocolo, se ha designado a una persona Responsable del mismo para su adecuado seguimiento y aplicación, así como prestar soporte a las personas implicadas en el cumplimiento del mismo. Asimismo, como garantía de rigor e independencia, se ha habilitado un canal de comunicaciones y denuncias para poder gestionar posibles incidencias o mejoras relacionadas con el compromiso de la Entidad.

---

*“La Entidad ha configurado el presente Protocolo para prevenir el acoso y asegurar nuestro compromiso de actuación ética y responsable en este ámbito.”*

---

# 02

## OBJETIVO

El principal objetivo de este Protocolo es promover y garantizar por parte de la Entidad tanto la existencia de unas condiciones de trabajo óptimas que eviten la producción de conductas generadoras de cualquier

tipo de acoso, como la creación de un ambiente laboral que permita tanto el desarrollo profesional y personal, como el respeto por los derechos fundamentales.

### 2.1 DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS Y COMPROMISOS

La Entidad establece los siguientes principios y líneas de conducta éticas para la prevención del acoso:

- 1 Crear y mantener una verdadera cultura ética y de cumplimiento normativo.
- 2 Tolerancia "0" frente a cualquier tipo de acoso.
- 3 Protección de los Derechos Fundamentales.

Para ello, la Entidad se compromete a seguir y realizar las políticas, acciones y medidas para la prevención del acoso que están englobadas en el presente Protocolo, fundamentadas en torno a los siguientes principios fundamentales:

- 1 Promover la difusión del Protocolo entre los miembros de la Entidad, colaboradores y terceros.
- 2 Asignar los recursos necesarios para sensibilizar, concienciar y formar en materia de acoso.
- 3 Garantizar la implementación de un sistema de comunicación y/o denuncia con todos los elementos de protección del denunciante y cumplimiento normativo aplicables a los Canales de Denuncia.
- 4 Investigar cualquier hecho o indicio que revele la posible consecución de una conducta de acoso o de no seguimiento del presente Protocolo.
- 5 Salvaguardar las garantías de la investigación / proceso.
- 6 Aplicación del Régimen Disciplinario de forma proporcional.

## 2.2 ÁMBITOS DE APLICACIÓN

El presente Protocolo será de aplicación cuando cualquiera de las modalidades de acoso que se describirán en los siguientes epígrafes se desarrollen en el ámbito laboral. Por ende, la situación quedará enmarcada en el presente Protocolo cuando exista una relación de causalidad entre la conducta de acoso y el trabajo.

### Subjetivo

Las disposiciones contenidas en el presente protocolo afectan y serán de obligado cumplimiento para todas aquellas personas que prestan sus servicios en la Entidad, con independencia del tipo de contrato del que

dispongan. Asimismo, será de aplicación para todas aquellas personas que, no estando englobadas en la categoría anterior, mantengan relaciones comerciales, laborales o profesionales.

### Material

El contenido del presente Protocolo se centra en determinar las distintas formas de acoso, así como todas aquellas que puedan ir surgiendo de la propia

evolución legislativa y jurisprudencial. En este sentido, algunas de las principales normativas de referencia son:

<b>ÁMBITO LABORAL</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>&gt; Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.</li><li>&gt; Convenio Colectivo aplicable por sector.</li><li>&gt; L.O. 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante, “Ldl”) y la normativa complementaria que la desarrolla.</li></ul>
<b>ÁMBITO PENAL</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>&gt; Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal (en adelante, “Código Penal”).</li></ul>
<b>ÁMBITO CONSTITUCIONAL</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>&gt; Constitución Española de 1978 (Arts. 10, 14, 15 y 18).</li></ul>
<b>ÁMBITO INTERNACIONAL</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>&gt; Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición).</li></ul>

## Espacial

Cabe remarcar que, la configuración del espacio laboral no viene limitada ni determinada por el lugar físico, la jornada laboral ni la forma de vinculación jurídica con la Entidad. Por ende, el contenido del presente documento será de aplicación en todos aquellos centros de trabajo dependientes de la Entidad en territorio nacional, así

como en todos aquellos en los que no contravenga o colisione con su propia legislación nacional. Igualmente, se aplicará fuera del centro de trabajo, siempre que la relación entre las personas implicadas tenga su origen en un motivo profesional, comercial o laboral vinculado a la Entidad.

## Temporal

La persecución de cualquier tipo de conducta de acoso se producirá con independencia del momento temporal en el que se haya producido, respetando las reglas de prescripción contenidas en la normativa correspondiente.

# 03

## DEFINICIONES

Seguidamente se detallan las definiciones de los conceptos fundamentales que concretan el objetivo y alcance del presente Protocolo. En este sentido, volver a reiterar que, todas las conductas que serán descritas a continuación deberán ser desarrolladas necesariamente en el marco laboral y/o profesional para que les sea de aplicación el presente Protocolo. A grandes rasgos, el acoso desarrollado en el ámbito laboral se puede dividir en tres modalidades:

> Acoso Laboral (Mobbing)    > Acoso Sexual    > Acoso Discriminatorio

### 3.1 ACOSO LABORAL O MOBBING

La Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, por la que se modifica el Código Penal establece, en su preámbulo, que el acoso laboral constituye un *“hostigamiento psicológico u hostil en el marco de cualquier actividad laboral o funcional que humille al que lo sufre, imponiendo situaciones de grave ofensa a la dignidad”*. Con ello quedarán incorporadas en el tipo penal las conductas de acoso producidas en el ámbito de las relaciones jurídico-privadas y jurídico-públicas.

En este mismo sentido, el artículo 173.1 del Código Penal estipula que serán castigados con la pena de

prisión de seis meses a dos años los que *“expone que (...) en el ámbito de cualquier relación laboral o funcional y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima”*.

Por consiguiente, para que una conducta sea encuadrada dentro del mobbing ha de tener las siguientes características:

- 1** Desarrollada en el ámbito laboral
- 2** Prolongada a la largo del tiempo, esto es, recurrente y/o sistemática
- 3** De hostigamiento o presión, ya sea con palabras, gestos u otras acciones
- 4** Con el fin de perturbar a la víctima o provocar su abandono de la empresa

Dependiendo de la relación laboral entre acosador y acosado, el acoso puede calificarse como:

#### Si se ejerce de manera individual

- > **Descendente:** el ejercido por un superior jerárquico sobre un trabajador.
- > **Horizontal:** el ejercido por un trabajador sobre otro, donde ambos pertenecen al mismo rango jerárquico.
- > **Ascendente:** el ejercido por un trabajador sobre un superior jerárquico

#### Si se ejerce de manera colectiva

- > **Descendente:** el ejercido por un grupo de superiores jerárquicos sobre un trabajador
- > **Horizontal:** el ejercido por un grupo de trabajadores sobre otro trabajador, donde todos pertenecen al mismo rango jerárquico
- > **Ascendente:** el ejercido por un grupo de trabajadores sobre un superior jerárquico.
- > **Mixto:** el ejercido por un grupo de trabajadores de diferente rango jerárquico sobre otro trabajador.

Algunos ejemplos de la modalidad de acoso expuesta son, entre otros:

- > Impedir al trabajador las relaciones personales con otros compañeros de trabajo o con los clientes.
- > Separación de la trabajadora o el trabajador de sus funciones de responsabilidad, por ejemplo encomendándole trabajos que pueden considerarse vejatorios.
- > Minusvalorar el trabajo de un empleado o empleada ante otros miembros de la plantilla, difundiendo rumores infundados o atribuyéndole errores que no ha cometido.
- > Manipular la reputación de un trabajador predisponiendo negativamente a sus compañeros o compañeras contra éste.
- > Imitar a la trabajadora o al trabajador, burlarse, proferir insultos o críticas constantes de su vida personal o comentarios ofensivos a fin de ridiculizarlo en público.
- > Utilizar cualquier tipo de dispositivos para la realización y/o difusión de fotografías, grabaciones de audio y vídeo y asimilables así como la obtención de cualquier tipo de información o datos, sin la autorización previa o el consentimiento expreso de la Entidad y de la persona afectada.



## 3.2 ACOSO DISCRIMINATORIO

Por acoso discriminatorio se entiende toda conducta no deseada relacionada con el género, origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona, que

tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo. Esta tipología de acoso puede manifestarse mediante dos vías:

- > **Directa:** Se considera discriminación directa la situación en que se encuentra una persona que es tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, género, edad u orientación sexual.
- > **Indirecta.** Se considera discriminación indirecta la situación en que una disposición legal o reglamentaria, una cláusula convencional o contractual, un pacto individual o una decisión unilateral, aparentemente neutros, puedan ocasionar una desventaja particular a una persona respecto de otras por razón de género, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, siempre que objetivamente no respondan a una finalidad legítima y que los medios para la consecución de esta finalidad no sean adecuados y necesarios.

Las características necesarias para que una conducta pueda ser catalogada como acoso discriminatorio son coincidentes con las descritas en el apartado anterior relativo al mobbing. Por ende, existirá acoso discriminatorio cuando se realice una conducta de carácter recurrente y sistemático de hostigamiento o presión por parte de un trabajador a otro, ya sea con palabras, gestos o de otro modo, orientada a debilitar

su moralidad, realizada en el ámbito laboral de la empresa en el ejercicio de sus funciones, con el objeto de perturbar a la víctima o provocar su abandono de la empresa. De la misma forma que, dependiendo de quien o quienes ejerzan el acoso será catalogado como ascendente, descendente, vertical u horizontal. Algunos ejemplos de conductas que constituyen acoso discriminatorio son:

- > Comentarios degradantes ligados a alguna forma de discriminación.
- > Comentarios genéricos de valía / capacidad / disponibilidad ligados a alguna forma de discriminación.
- > Minusvaloración profesional: asignación de tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona en base al género, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.
- > Aislamiento en base al género, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.
- > Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas basados en alguna forma de discriminación.
- > Comentarios relativos al género, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual que ridiculizan y desprecian las capacidades, habilidades y potencial intelectual.
- > Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones restrictivas sobre el acceso de la persona al empleo o a su continuidad en el mismo, a la formación profesional, las retribuciones o cualquier otra materia relacionada con las condiciones de trabajo por motivo de su género, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.
- > Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su género, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.
- > Utilizar cualquier tipo de dispositivos para la realización y/o difusión de fotografías, grabaciones de audio y vídeo y asimilables así como cualquier tipo de información o datos, relativos al género, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

A continuación, se dedica un apartado específico al acoso discriminatorio por razón de género puesto que, hay ciertas conductas que son importantes exponer y que únicamente pueden ser englobadas dentro de esta tipología de acoso.

## ACOSO POR RAZÓN DE GÉNERO

Se considera acoso por razón de género<sup>1</sup> 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, degradante, humillante u ofensivo. A las conductas

expuestas en el apartado precedente relativo al acoso discriminatorio en general, hay que añadirle las siguientes conductas, siempre teniendo presente que, lo expuesto es un listado *numerus apertus* de posibles situaciones constituyentes de este tipo penal:

- > Aislamiento por ejercitar alguno de los derechos inherentes relativos al ámbito de la conciliación familiar (maternidad / paternidad).
- > Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad.
- > Utilización de humor sexista.

## 3.3 ACOSO SEXUAL

Sin perjuicio de lo establecido en la legislación penal, se considera acoso sexual<sup>1</sup> cualquier comportamiento no deseado o querido por la persona que lo recibe, 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, hostil, degradante, humillante u ofensivo<sup>2</sup>.

A diferencia de lo que sucede con el acoso laboral y el acoso discriminatorio, el acoso sexual no requiere que las conductas sean reiteradas o sistemáticas, es decir, con que una de las acciones se produzca en un momento puntual, es suficiente para ser constitutiva de esta tipología de acoso.

Asimismo, mientras que las conductas descritas en el acoso laboral o discriminatorio pueden ser catalogadas como conductas de carácter ambiental, esto es, conductas 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, las conductas constitutivas de acoso sexual también se pueden ser encuadradas como conductas de intercambio o *quid pro quo*, precisamente, porque no es necesario el rasgo de perdurabilidad en el tiempo.

Las conductas de intercambio pueden integrar el chantaje sexual y se describen como proposiciones que impliquen contacto físico, invitaciones persistentes o peticiones de favores sexuales, entre otras, realizadas por una persona de la que pueda depender la estabilidad del empleo o la mejora de las condiciones de trabajo de la persona destinataria.

Por último apuntar que, dichas conductas pueden ser catalogadas en tres categorías, que a continuación se exponen con ejemplos:

<sup>1</sup> Artículo 7. de L.O. 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

<sup>2</sup> Artículo 2.1.d) .Directiva 2006/54/CE de 5 de julio de 2006 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición).

<b>CONDUCTAS FÍSICAS DE NATURALEZA SEXUAL</b>	<p>Acercamientos físicos excesivos o innecesarios, tocamientos deliberados y no solicitados agresiones físicas, buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria, entre otros.</p>
<b>CONDUCTAS VERBALES DE NATURALEZA SEXUAL</b>	<p>Insinuaciones sexuales, bromas sexuales ofensivas, comentarios sexuales obscenos, difusión de rumores sexuales, llamadas telefónicas, presiones para concertar citas o encuentros personales, invitaciones persistentes para participar en actividades sociales, hacer comentarios soeces sobre el cuerpo o la apariencia física, hacer demandas de favores sexuales, entre otras.</p>
<b>CONDUCTAS NO VERBALES DE NATURALEZA SEXUAL</b>	<p>Gestos obscenos o miradas impúdicas o lascivas, uso o difusión de imágenes o videos de contenido sexual explícito o sugestivo o mensajes telefónicos o correos electrónicos indeseados, entre otras</p>

Debe destacarse que la relación de conductas expuesta no pretende ser excluyente o limitadora de las posibles conductas de acoso sexual existentes,

sino un listado *numerus apertus* de posibles situaciones constituyentes de este tipo penal.

# 04

## DERECHOS Y DEBERES

Seguidamente detallaremos las funciones, responsabilidades y derechos tendentes a garantizar el compromiso de prevención del acoso de a Entidad.

Para ello, primeramente, se detallan los aspectos fundamentales de las siguientes partes y actores determinantes para el cumplimiento del presente Protocolo:

> **Responsable de Prevención del Acoso**

> **Comisión de Reacción para la Prevención del Acoso**

> **Órgano de Administración y Alta Dirección**

> **Trabajadores y terceros relacionados con la Entidad**

## 4.1 DEBERES DEL RESPONSABLE EN MATERIA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO

La Entidad ha designado a un **Responsable en materia de Prevención del Acoso** (en adelante, "RPA"), el cual se ocupará a nivel operativo y funcional

de la debida aplicación, seguimiento y actualización del presente Protocolo y del compromiso de la Entidad en este ámbito. Sus funciones y deberes principales son:

- > Supervisar y controlar la adecuada implantación y aplicación del presente Protocolo, así como la debida acreditación del proceso de difusión y comunicación a todos los destinatarios del mismo.
- > Definir y proponer las medidas que sean necesarias de sensibilización y formación en materia de prevención del acoso a las diferentes personas y colectivos destinatarios del Protocolo.
- > Supervisar la debida aplicación y seguimiento de los principios, valores, compromisos, derechos y obligaciones propugnados por la Entidad en esta materia y las diferentes políticas de desarrollo que resulten necesarias para cumplir los mismos.
- > Supervisar y gestionar el Canal de Denuncias en materia de prevención del acoso, con la debida aplicación de los protocolos de protección del denunciante, independencia y protección de datos que el marco normativo establece para este tipo de canales.
- > Coordinación y soporte a los Directivos y responsables de la Entidad en el seguimiento y aplicación del presente Protocolo en sus áreas de dirección y control.
- > Coordinación con los asesores externos y/o terceros relacionados con su área.
- > Registro y control de toda la documentación e información que genera la aplicación del presente protocolo, con el debido seguimiento de la normativa de confidencialidad y protección de datos.
- > Dirigir y asegurar los mecanismos de atención y protección a los afectados incluyendo la activación de los mecanismos de reacción del presente Protocolo.
- > Solicitud de la dotación presupuestaria o recursos necesarios para el desarrollo de sus funciones.
- > Solicitar soporte, informes o dictámenes a miembros de la entidad o a expertos externos cuando sea preciso para poder realizar debidamente sus funciones.
- > Realizar o encargar un informe o memoria anual de seguimiento y actualización del Protocolo para cumplir con su deber de seguimiento y poder reportar al Órgano de Administración la situación de la Entidad en materia de prevención del acoso.
- > Informar debidamente a los terceros relacionados con la Entidad de la existencia de este Protocolo contra el Acoso y de la necesidad de respetarlo y seguirlo.

## 4.2 DEBERES DE LA COMISIÓN DE REACCIÓN

Al objeto de garantizar la debida protección de las personas en riesgo de acoso, de los denunciantes de este tipo de conductas y, en general, de todos los implicados en situaciones de este tipo, el RPA ante el conocimiento, por cualquier medio, de una situación

de posible riesgo de acoso, activará la creación de una **Comisión de Reacción** (en adelante, "CdR"). En este sentido, la constitución de la CdR se formalizará mediante un acta de constitución en el que se señalarán, por parte del RPA, los siguientes parámetros:

- > Motivación de su creación y duración.
- > Designación e identificación de cargos integrantes: la CdR deberá quedar conformada como mínimo por un miembro del departamento de Recursos Humanos, el RPA (siempre que no estén implicados o exista conflicto de interés<sup>3</sup>). Atendiendo al análisis inicial se podrá proponer e incorporar un experto externo independiente en materia de compliance penal, laboral y/o igualdad.
- > Funciones asignadas y responsabilidades de todos sus miembros.
- > Estructura de funcionamiento. Reuniones. Votaciones. Conflictos de Intereses.
- > Coordinación con otros Responsables y/o Organismos.
- > Mecanismos de Protección al Denunciante,
- > Confidencialidad y registro de actuaciones.

Finalmente, la CdR realizará y documentará un expediente, dándole traslado de éstos, si las circunstancias lo aconsejan, a los órganos que proceda. En dichos expedientes se detallarán los hechos

relevantes y la propuesta de medidas de prevención y actuación si las hubiere. Todo ello como base para realizar y documentar los procedimientos de actuación que se contemplan en el presente Protocolo.

---

<sup>3</sup> En caso de que diversos miembros del Departamento de Recursos Humanos estén involucrados en la situación objeto de investigación, la CdR podrá estar integrada por dos miembros de uno o más departamentos diferentes al de recursos Humanos.

## 4.3 DEBERES DEL ÓRGANO DE ADMINISTRACIÓN Y ALTA DIRECCIÓN

Por un lado, el **Órgano de Administración** de la Entidad es el responsable y garante de la aprobación y debida aplicación del presente Protocolo para la prevención del acoso. Por ello, deberá ser consecuente en todo momento con los principios y buenas prácticas que deben imperar en el día a día de la Entidad mediante la protección de sus valores esenciales,

quedando completamente vinculado al cumplimiento del presente Protocolo.

Por todo ello supervisará y solicitará, con carácter periódico, información al Responsable del Protocolo sobre la debida aplicación del mismo y posibles casos, situaciones de riesgo o denuncias recibidas en este ámbito.

Por otro lado, la **Alta Dirección de la Entidad** tendrá las siguientes funciones:

- > Tratar a todas las personas bajo su dirección y supervisión con respeto, evitando cualquier conducta ofensiva, molesta o discriminatoria.
- > Garantizar el cumplimiento y funcionamiento del presente Protocolo en su ámbito de actuación y área de responsabilidad.
- > Ante indicios de cualquier tipo de acoso, tomar las medidas correctoras y concienciar a la persona causante. Ante situaciones de gravedad comunicar el caso por el canal de denuncias.
- > Responder de manera diligente y con respeto a toda aquella persona que presente una queja o una situación de incomodidad, en materia de acoso, que se genere en el entorno bajo su responsabilidad.
- > Realizar un seguimiento anual de las posibles situaciones producidas y notificar al Responsable dicho seguimiento y cualquier solicitud de soporte o recomendación para la mejora en la aplicación del Protocolo.
- > Mantener y asegurar la confidencialidad y protección de las personas implicadas en posibles casos de acoso que tuviera conocimiento.
- > Realizar las comunicaciones en materia de acoso por el Canal de Denuncias de la Entidad, pues, este contempla las garantías necesarias de confidencialidad y protección de las personas implicadas. Así pues, no utilizar en ningún caso e-mail, sms, whatsapp, ni otros tipos de mecanismos de comunicación.

## 4.4 DEBERES DE LOS TRABAJADORES Y TERCEROS RELACIONADOS

Para garantizar el compromiso de prevención del acoso, es necesario la participación e implicación de todas las personas implicadas y relacionadas con la actividad de la Entidad (como las personas integrantes

de la plantilla, Órgano de gobierno y Dirección, colaboradores, proveedores y otros) Para todo ello, deberán de contemplar y cumplir con los siguientes deberes y responsabilidades a nivel individual:

- > Tratar a cualquier persona con el debido respeto, evitando las conductas susceptibles de ser consideradas como acoso, entre las que se encuentran las incorporadas en las definiciones anteriores de los diferentes tipos de acoso y conductas de la misma naturaleza o intención.
- > Respetar la diversidad y pluralidad que caracterizan la sociedad actual, no teniendo cabida las manifestaciones, comentarios, chistes peyorativos o escritos en cualquier documento, e-mail, comunicaciones por dispositivo móvil y redes sociales hacía determinados colectivos o minorías.
- > Evitar cualquier comportamiento de naturaleza sexual, ya sea a través de actos, gestos, palabras fotografías y cualquier tipo de soporte que pueda ser utilizado para este tipo de comportamientos.
- > Evitar realizar invitaciones o regalos no deseados o que puedan provocar incomodidad en la persona destinataria, cuando de ello se desprenda el ánimo de intimar con dicha persona o incluso de obtener a cambio algún tipo de acción o favor, ya sea personal o profesional.
- > Prohibición de realizar comportamientos tendentes a impedir las posibilidades de comunicación o denuncia de cualquiera de los integrantes de la Entidad.
- > Informar, a través del canal de denuncias de la Entidad de cualquier situación de riesgo, indicio o conocimiento de acoso al que pudiera estar sujeto o del que tuviera conocimiento
- > Obligación de cooperar en el proceso de investigación cuando exista una denuncia y sea solicitada su colaboración para dirimir los hechos.
- > Deber y responsabilidad en seguir el presente Protocolo, y los procedimientos y programas de formación que la Entidad desarrolle para la prevención del acoso.
- > Los representantes de los trabajadores, en su caso, deberán contribuir a prevenir el acoso en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos<sup>4</sup>.

<sup>4</sup> Art. 48.2. LO. 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.



## 4.5 DERECHOS DE LOS TRABAJADORES Y TERCEROS

Toda persona integrante de la Entidad o tercero relacionado a la que le sea de aplicación el presente Protocolo tendrá los siguientes derechos:

- > Derecho a un ambiente de respeto y corrección en el trabajo.
- > Derecho a la intimidad y a la consideración de su dignidad. La intimidad también regirá sobre las comunicaciones tendentes a rectificar la conducta o llamar la atención por sus actuaciones contrarias a la igualdad y a la no discriminación. En este sentido, dichas comunicaciones deberán realizarse de forma reservada y respetuosa.
- > Derecho a ser protegido frente al acoso laboral o mobbing, al acoso discriminatorio y/o al acoso sexual<sup>5</sup>.
- > Derecho a la reputación laboral y personal. No serán aceptables los comportamientos de ridiculización o burla de las personas empleadas o de difusión, por cualquier medio, de comentarios desfavorables de las mismas con ánimo injurioso.
- > Derecho a la confidencialidad durante todo el proceso de denuncia, investigación y seguimiento. Este será aplicable a cualquier persona que intervenga en el proceso con independencia del rol que desempeñe en él (denunciante, denunciado, testigo, etc.).

---

<sup>5</sup> Artículo 4.e) – RDL 2/2015, de 23 de octubre, texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

# 05

## MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO

El presente Protocolo no solo tiene el ánimo de aportar soluciones y medios de actuación frente al acoso, sino que, además, tiene por objeto el establecimiento de

medidas idóneas para prevenir el acoso o situaciones potencialmente constitutivas de acoso. Así pues, en la Entidad se establecerán las siguientes medidas:

- > Difundir el presente Protocolo a toda la plantilla y a los terceros relacionados con la Entidad.
- > Formar en materia de prevención del acoso a los miembros de la plantilla de la Entidad.
- > Facilitar información a las personas relacionadas e involucradas con la Entidad relacionada con los principios y valores que deben ser respetados y sobre las conductas y comportamientos no admitidos.
- > Promover un entorno de respeto y corrección en la Entidad, inculcando y concienciando a todos los trabajadores, trabajadoras y a los terceros relacionados con la Entidad los valores de igualdad de trato, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.
- > Favorecer la integración de las personas de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento de las mismas, no sólo en su proceso de acogida inicial, sino también con posterioridad al mismo.
- > Eliminar cualquier imagen, comunicación o publicidad de la Entidad que contenga una visión sexista y estereotipada de mujeres y hombres.
- > Cuando sean detectadas conductas y actitudes no admitidas, de conformidad con el presente Protocolo, la Dirección de la Entidad se dirigirá inmediatamente a la persona responsable de dichas conductas, a fin de informarle sobre la situación detectada, las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias que se derivan de su incumplimiento.
- > Añadir una cláusula contractual con las Entidades con las que exista riesgo de acoso por motivo de la tipología de servicios prestados.

Las medidas expuestas serán revisadas y actualizadas por la Entidad mediante el informe anual de seguimiento y actualización del presente Protocolo

en aras de alcanzar una óptima convivencia en el trabajo, salvaguardando los derechos de las personas trabajadoras.

# 06

## VÍAS DE REPORTE Y COMUNICACIÓN

La Entidad ha implementado y habilitado los siguientes sistemas de comunicación o denuncia a través de los que cualquier persona que observe o conozca de

la concurrencia de cualquier tipo de irregularidad o conducta ilícita vinculada a las descritas en materia de acoso, puede proceder a su inmediata comunicación.

### 6.1 CANAL DE DENUNCIAS

La Entidad, en consonancia con lo previsto tanto en la regulación penal, como en la laboral, ha implementado un Canal de Denuncias, cuya plataforma viene creada y gestionada por el especialista externo BONET consulting<sup>6</sup>. Este canal ha sido diseñado como soporte para poder garantizar los principios básicos de protección del denunciante, anonimato y/o anonimización confidencialidad, adecuado registro y prevención de conflictos de interés. Todo ello con el debido seguimiento de los requisitos que el marco normativo de protección de datos y protección del denunciante establece para este tipo de canales.

Así pues, la Entidad tiene implantado un mecanismo idóneo para que toda persona relacionada con su actividad pueda comunicar indicios, sospechas, conocimiento comportamientos no éticos, discriminatorios, contrarios a la igualdad de las personas y posibles conductas constitutivas de acoso.

Por otra parte, se informa de que la Entidad dispone de un Protocolo de Funcionamiento sobre dicho Canal de Denuncias en el que se establece su configuración, garantías, responsables, método de acceso y uso, entre otras cuestiones esenciales relativas a su gestión e implementación.

### 6.2 OTROS

Sin perjuicio del uso prioritario del Canal de Denuncias, las personas afectadas o conocedoras de hechos de riesgo de acoso, podrán hacer uso del sistema interno de comunicación directa. Esto es, dirigir su denuncia o queja a un superior jerárquico o al RPA.

---

<sup>6</sup> Link de acceso al Canal de Comunicaciones y Denuncias de la Entidad: [www.corporate-line.com/cnormativo-montull](http://www.corporate-line.com/cnormativo-montull)

# 07

## PROCEDIMIENTOS DE ACTUACIÓN

### 7.1 VÍA INTERNA

En el seno de la Entidad, una vez recibida la denuncia en relación con las conductas descritas en este Protocolo, se articularán las siguientes fases:

- > **Recepción de la denuncia:** por parte de las personas encargadas a través de los distintos medios de comunicación habilitados por la Entidad.
- > **Investigación:** una vez recibida la denuncia o comunicación, se procederá a la creación de la CdR y se iniciará el análisis de los hechos. Para ello la Comisión podrá realizar entrevistas a los afectados y testigos; informar y asesorar a la presunta víctima; y, recabar las pruebas e información pertinentes. Finalizada la investigación, la CdR emitirá un informe al respecto.

La investigación referida se realizará respetando, en todo caso, los derechos fundamentales de las personas implicadas; sobre todo su derecho a la intimidad y a la dignidad, así como las garantías expuestas en este Protocolo.

Durante la presente fase se podrá optar según el supuesto concreto, por la realización de una primera intervención de mediación a fin de resolver el conflicto en el caso de que la queja no revista especial gravedad y exista aquiescencia por todas las partes implicadas.

Igualmente, en atención a la gravedad del asunto, se podrá proponer y valorar la necesidad de adoptar medidas cautelares, las cuales habrán de estar en todo caso fijadas por escrito y debidamente motivadas<sup>7</sup>.

En el informe referenciado, la CdR recogerá la denuncia; las diligencias de investigación practicadas; las medidas cautelares adoptadas; las conclusiones alcanzadas tras la investigación; y, las circunstancias agravantes<sup>8</sup> o atenuadas observadas, proponiendo las medidas disciplinarias oportunas y dando traslado inmediato del mismo a la Dirección de la Entidad.

En este sentido, la CdR propondrá de forma motivada:

- a** La apertura de un expediente disciplinario a la persona denunciada, por entender que la persona denunciante ha sufrido acoso sexual, laboral o discriminatorio.
- b** El archivo de las actuaciones, por entender que los hechos denunciados no pueden ser calificados como constitutivos de acoso sexual, discriminatorio o laboral, sin perjuicio de proponer las medidas oportunas para solventar las posibles diferencias entre las personas denunciantes y denunciadas.

La presente fase de investigación y su conclusión mediante informe se realizará lo antes posible y en cualquier caso dentro del plazo máximo de 10 días. No obstante, por causas excepcionales, como por ejemplo, por la complejidad del asunto, dicho plazo podrá ser ampliado de manera motivada y por escrito.

<sup>7</sup> Vid. Epígrafe 8.

<sup>8</sup> Art. 54. g) Del Estatuto de los Trabajadores.

> **Seguimiento:** Una vez recopilada toda la información y realizado el Informe, se deberá asegurar o bien el archivo del caso en los supuestos donde se haya determinado la inexistencia de acoso, o bien la adopción de las medidas necesarias conforme a la resolución del caso por parte de la Dirección de la Entidad.

Igualmente se ayudará a la víctima a superar las consecuencias que se hayan derivado del posible acoso. Lo expuesto quedará debidamente registrado, quedando la conservación de los expedientes supeditada a lo dispuesto en la legislación laboral, penal y de Protección de Datos.

Finalmente, se observará la necesidad de reforzar cualquier tipo de medida correctora adicional mediante el desarrollo de controles, sesiones formativas o de sensibilización, entre otros.

## 7.2 VÍA EXTERNA

En el ordenamiento jurídico español, se contemplan otra serie de vías como la administrativa, laboral y penal, articuladas mediante diferentes tipos de derechos y procedimientos, a las cuales tanto la Entidad, como el personal interno o externo relacionado pueden acudir.

Esta solución puede ir combinada con la vía expuesta en el epígrafe precedente o bien ser posterior a la misma. En cualquier caso, se recomienda el asesoramiento por un experto externo en la materia o ámbito concretos.

## 7.3 GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO

Respecto a las garantías que debe cumplir el procedimiento deben señalarse las siguientes:

- > **Respeto y protección a las personas:** es necesario proceder con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones o diligencias deben realizarse con la mayor prudencia y con el debido respeto a todas las personas interesadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo. Los afectados podrán ser asistidos en todo momento a lo largo del procedimiento si así lo requieren.
- > **Confidencialidad:** las personas que intervengan en el procedimiento tienen la obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva de aquella información obtenida durante este. Por tanto, no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas o sobre cualquier dato obtenido durante el proceso de investigación.
- > **Objetividad y ausencia de conflictos de interés:** durante el curso de la investigación, las personas intervinientes deberán mostrar su diligencia e imparcialidad en el estudio del caso. Además, en el supuesto de existir cualquier tipo de conflicto de interés (laboral, familiar, económico, etc.), se incorporarán mecanismos de prevención del conflicto de interés que detallará y documentará la CdR.
- > **Celeridad:** la investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías y plazos contemplados.
- > **Derecho de defensa y presunción de la inocencia.**
- > **Diligencia y profesionalidad:** los miembros que formen parte de la investigación deberán reunir las cualidades (conocimiento y experiencia) necesarios para ser parte de la misma. En cualquier caso, se podrá recurrir a un experto externo que cumplimente dicha función.
- > **Contradicción:** el procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todos los intervinientes han de buscar de buena fe la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.
- > **Información:** las partes deberán ser informadas sobre la evolución y estado del proceso.
- > **Protección de las víctimas:** la Entidad deberá adoptar las medidas que estime pertinentes para garantizar el derecho a la protección de las partes afectadas.
- > **Prohibición de represalias:** deben prohibirse expresamente las represalias contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o participen en una investigación sobre acoso, siempre que se haya actuado de buena fe. Si se demostrara que una denuncia ha sido presentada con mala fe y que las declaraciones contenidas son intencionadamente fraudulentas o falsas, se pondrá en conocimiento de la Dirección de la Entidad para que se dé inicio al expediente disciplinario oportuno.
- > **Registro y Documentación:** toda la información generada en el procedimiento quedara debidamente registrada y documentada. EL acceso a la misma quedará restringido a los responsables implicados en la investigación y en las medidas de prevención, protección y corrección que pudieran ser necesarias.

# 08

## MEDIDAS CAUTELARES Y MECANISMOS DE PROTECCIÓN

El órgano decisorio o responsable de tomar las decisiones relativas al esclarecimiento e investigación de los hechos objeto de denuncia podrá, en atención a la gravedad del asunto, valorar la necesidad de adoptar medidas cautelares, las cuales habrán de estar en todo caso fijadas por escrito y debidamente motivadas y aceptadas por la Dirección de la Entidad.

Las medidas cautelares se adoptarán, previa audiencia de la parte afectada, con el objeto de impedir que durante la tramitación de la investigación se puedan generar perjuicios graves a los derechos de las trabajadoras y trabajadores o a la propia Entidad. Así como para evitar la posible destrucción de información relevante. Además, debe tenerse en cuenta que la adopción de medidas cautelares no supondrá, en ningún caso, la confirmación de la existencia de la situación de acoso denunciada.

Entre otras, el órgano decisorio podrá adoptar las siguientes medidas cautelares:

- > Suspensión del ejercicio de las funciones laborales.
- > Restricciones de acceso a las instalaciones, sedes y dependencias de la Entidad.
- > Prohibición del uso de equipamientos electrónicos o físicos que pudiera venir utilizando el trabajador.
- > Cualquier otra que fuere precisa o idónea atendiendo a las personas y al caso particular.

# 09

## RÉGIMEN DISCIPLINARIO

El ejercicio de la facultad disciplinaria de la Entidad viene conferida a la Dirección de la misma por Ley y por Convenio Colectivo. Esta facultad resultará de aplicación cuando el informe realizado por la CdR concluya que se ha producido una situación de acoso sexual, discriminatorio o laboral. En este sentido, será esencial establecer mecanismos de conflicto de interés respecto de los miembros del órgano decisorio, a fin de evitar la toma de decisiones vulnerando los criterios garantistas propios del proceso.

Una vez remitido el informe a la Dirección de la Entidad, esta incoará un expediente disciplinario en el que se redactarán los pliegos de cargos correspondientes y los hechos relevantes constatados por la CdR. Seguidamente, se dará traslado al trabajador o trabajadora denunciado para que, en un plazo de tres días hábiles, formule las alegaciones oportunas al respecto. A continuación, la Dirección procederá:

- A** Al sobreseimiento del expediente disciplinario en caso de considerar no acreditados los hechos motivadores el mismo.
- B** A imponer una sanción disciplinaria.
- C** A valorar la revisión del presente Protocolo y las medidas de prevención establecidas.

Dicha resolución deberá ser adoptada dentro del plazo de tramitación y prescripción determinado a nivel interno en consonancia con lo dispuesto por la legalidad vigente aplicada al caso concreto, debiendo ejecutar las sanciones, medidas y comunicaciones aprobadas con la mayor inmediatez<sup>9</sup>.

En este sentido, cabe destacar que el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa, se considera un incumplimiento contractual grave que puede llevar aparejada la extinción del contrato por medio del mecanismo de despido disciplinario<sup>10</sup>.

No obstante, esta sanción, por un lado, podrá ser modulada en relación con la menor o mayor gravedad de la situación de acoso constatada. Por otro lado, la sanción podrá ser modulable y en todo caso, deberá estar en consonancia con las disposiciones adoptadas por la Entidad en el Régimen Disciplinario que le sea de aplicación.

Por último, cabe destacar que este Régimen Disciplinario será igualmente de aplicación para el incumplimiento y no seguimiento de lo establecido en el presente Protocolo de Prevención del Acoso.

<sup>9</sup> En el ámbito laboral: Art. 60.2 del Estatuto de los Trabajadores, prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las faltas muy graves a los sesenta días. Dicho plazo se entenderá contado, en coherencia con el art. 60.2 del Estatuto de los Trabajadores, desde que la empresa tuvo conocimiento de la comisión de dichas faltas quedando prescritas, en todo caso, a los seis meses desde la realización de las mismas.

<sup>10</sup> Art. 54. g) Del Estatuto de los Trabajadores.



# 10

## PLAN DE COMUNICACIÓN Y FORMACIÓN

El presente Protocolo se encontrará a disposición para su consulta por cualquiera de las partes interesadas. No obstante, a nivel interno, la Entidad procederá a su comunicación formal, tanto de la versión inicial, como de las posibles modificaciones posteriores.

De forma paralela, el Responsable de Prevención del Acoso elaborará periódicamente un plan de formación en materia de concienciación y prevención del

acoso, atendiendo a los distintos puestos y relaciones profesionales existentes, así como dependiendo del grado exponencial de riesgo, el cual deberá ser incorporado en la partida de gestión de recursos correspondiente. En todo caso, se garantizará que tanto el RPA, como los miembros que formen parte de la CdR posean los conocimientos y la experiencia necesaria para evitar y prevenir la consecución de este tipo de conductas irregulares e ilícitas.

# 11

## SEGUIMIENTO Y ACTUALIZACIÓN

El presente Protocolo será aprobado por el Órgano de Administración de la Entidad. Cualquier modificación del presente documento deberá realizarse mediante el mismo sistema de aprobación.

La revisión del Protocolo se producirá cuando existan circunstancias que impliquen su necesidad, como cambios normativos, cambios jurisprudenciales, cambios organizativos u operativos o incidencias, entre otras, que comprometan la eficacia y validez del mismo.

En todo caso, el RPA, con la ayuda o soporte de un experto externo especializado, si procede, elaborará un informe anual de seguimiento y actualización de las medidas, acciones y principios detallados en el presente Protocolo, así como de los posibles casos acaecidos durante el ejercicio.

Así las cosas, el presente documento se mantendrá vigente hasta que sea modificado o suprimido en su totalidad de forma motivada y debidamente comunicada.