



**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y LA  
ACTUACIÓN ANTE SUPUESTOS DE ACOSO SEXUAL  
Y POR RAZÓN DE SEXO DE LA SOCIEDAD  
AGRÍCOLA COMERCIAL EXPORTADORA, S.L.**



## ÍNDICE

- 1. PREÁMBULO**
- 2. POLÍTICA DE AGRÍCOLA COMERCIAL EXPORTADORA SOBRE PREVENCIÓN EN EL ACOSO**
  - 2.1. Declaración de principios**
- 3. OBJETIVOS**
- 4. ÁMBITO DE APLICACIÓN**
  - 4.1. Normativa de referencia**
    - 4.1.1. Ámbito comunitario
    - 4.1.2. Ámbito internacional
    - 4.1.3. Ámbito nacional
- 5. DEFINICIONES**
  - 5.1. Concepto general**
  - 5.2. Formas de acoso**
- 6. ACCIONES PREVENTIVAS**
- 7. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN EN CASO DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO**
  - 7.1. Procedimiento de reclamación**
    - 7.1.1. Vía Interna
  - 7.2. Principios y garantías**
  - 7.3. Tipificación de faltas y sanciones**
  - 7.4. Divulgación – Información a la plantilla**
  - 7.5. Seguimiento y evaluación**
- 8. IMPRESOS**

## 1. PREÁMBULO

La Dirección de la sociedad AGRÍCOLA COMERCIAL EXPORTADORA, S.L., y el Comité de Igualdad de la misma, conscientes de la necesidad de abordar la cuestión relativa al ACOSO, tanto Sexual como Moral en el trabajo, en sus diversas vertientes y manifestaciones, consideran que es conveniente, establecer un Protocolo que, sobre la base del reconocimiento Institucional, sirva como instrumento definidor de ambas situaciones, al mismo tiempo que permita establecer un sistema o cauce de actuación procedimental, cuando dichas situaciones de acoso se produzcan.

Nuestra sociedad, ha sido distinguida y reconocida a lo largo de los últimos años por distintas entidades y organizaciones, siendo nuestra empresa, una organización con una fuerte tradición histórica por hacer el trabajo bien hecho, de forma eficiente, y adaptarse ágilmente a los cambios en las tendencias de mercado. Así lo manifiestan sus documentos fundacionales, sus valores y el carácter que han transmitido desde siempre sus fundadores.

Ello implica un fuerte arraigo de valores y tradición en la dirección de la empresa y en sus puestos ejecutivos. Con una clara orientación al cliente, a la agricultura y a su gente, la empresa siempre ha tenido como referencia y desafío ofrecer a los trabajadores y trabajadoras el máximo valor, los mejores productos, siendo conscientes de que para eso hay que hacer todo muy bien. Fruto de esta política y apuesta por la RSC, en todos los procesos que han de influir o bien repercutir en nuestros empleados y empleadas, consideramos la legislación

vigente, así como tratados nacionales e internacionales, teniendo mayor relevancia para nosotros el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, para la consecución de los Objetivos de Desarrollo sostenible, concretamente el ODS 5, para la igualdad efectiva entre hombre y mujeres.

Nuestra empresa, Agrícola Comercial exportadora, S.L. ha puesto en marcha las siguientes acciones para conseguir los siguientes objetivos en el ámbito de la empresa:

- Contribuir a la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, tanto en trato como en oportunidades.
- Conseguir que la perspectiva de género de nuestros empleados y empleadas se integre dentro de las compañías.
- Continuar el trabajo realizado para la obtención de la igualdad salarial de mujeres y hombres en la empresa.
- Favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, especialmente en puestos con predominancia del sexo femenino.
- Adoptar métodos de comunicación interna que no incurran en terminología sexista.
- Promover una cultura dentro de la empresa que respete y difunda los valores de la igualdad de género.
- Prevenir el acoso sexual o por razón de sexo.
- Difundir una imagen de la empresa de respeto a hombres y mujeres y su igualdad de oportunidades.

Es por todo lo expuesto anteriormente que hemos implementado, junto con el Plan de Igualdad de oportunidades de nuestra sociedad mercantil, el siguiente:

**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y LA ACTUACIÓN ANTE SUPUESTOS DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO DE LA SOCIEDAD AGRÍCOLA COMERCIAL EXPORTADORA, S.L.**

El protocolo de acoso es un instrumento que busca evitar y, en su caso, resolver situaciones de acoso dentro de la empresa, de forma rápida y conforme a los principios de contradicción y confidencialidad.

Este protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual y acoso por razón

de sexo tiene como objetivo crear un espacio laboral respetuoso con la diversidad de las personas y que fomente las relaciones igualitarias estableciendo mecanismos que prevengan y atiendan situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.

En este protocolo se definen procedimientos específicos para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo en nuestra sociedad, a la vez que se establecen los itinerarios posibles para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que formulen las personas que hayan sido víctimas del mismo.

Este Protocolo ha sido elaborado y acordado en la Comisión de igualdad formada por la representación de la dirección de la empresa y de las personas trabajadoras.

## 2. POLÍTICA DE AGRÍCOLA COMERCIAL EXPORTADORA SOBRE PREVENCIÓN EN EL ACOSO

AGRÍCOLA COMERCIAL  
EXPORTADORA, S.L, DECLARA:

- Que toda la plantilla tiene derecho a ser tratada con dignidad y respeto.
- Que está expresamente en contra y no permitirá situaciones de acoso en el trabajo, con independencia de quién sea la víctima o la persona acosadora en la situación denunciada.
- Que cualquier miembro de la plantilla tiene derecho a presentar denuncias si el hecho se produce.

AGRÍCOLA COMERCIAL  
EXPORTADORA, S.L INSTA:

- A las personas responsables de dirección y a las demás personas con mando sobre equipos de personas, a aplicar estos principios y a emprender las acciones necesarias para garantizar su cumplimiento, velando asimismo para que las personas a su cargo no sean víctimas de acoso en el trabajo.
- A toda la plantilla, a observar el presente código de conducta, a velar porque todas las personas sean tratadas con respeto y dignidad y a utilizar este protocolo de manera responsable.

AGRÍCOLA COMERCIAL  
EXPORTADORA, S.L, SE  
COMPROMETE A:

- Informar y formar a toda la plantilla sobre el contenido del presente protocolo y sensibilizar en los valores de respeto a la dignidad sobre los que se inspira.
- Integrar en la gestión de recursos humanos las actuaciones para la prevención y resolución de situaciones de acoso, poniendo los medios a su alcance para Evitar situaciones de acoso en el trabajo.
- Investigar con total confidencialidad las situaciones de acoso que se produzcan, tramitando con la debida consideración, seriedad y prontitud las denuncias que se presenten.
- Establecer cauces para que todas las personas que puedan sufrir acoso en el trabajo puedan denunciar dicho comportamiento, disponiendo de los procedimientos adecuados para, si se produce, tratar el problema y evitar que se repita, garantizando, asimismo, el derecho a invocar dichos procedimientos.
- Proteger a las personas de las posibles represalias por haber presentado la denuncia de acoso o haber testificado.
- Proporcionar la ayuda que se considere necesaria para la víctima.
- Adoptar medidas disciplinarias contra la persona acosadora, quien ejerza esta práctica y contra quien presente falsas denuncias

## 2.1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

La empresa AGRÍCOLA COMERCIAL EXPORTADORA, S.L, manifiesta su compromiso por alcanzar espacios de trabajo seguros, unas relaciones laborales basadas en la libertad y el respeto entre las personas y, por consiguiente, libres de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.

Consecuentes con el objeto de garantizar los derechos fundamentales, el presente Protocolo se basa en los siguientes principios irrenunciables:

- Toda persona tiene derecho a recibir un trato correcto, digno y respetuoso.
- Toda persona tiene derecho a que se respete su intimidad, integridad y dignidad.
- Toda persona tiene derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, nacimiento, raza, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, incluida su condición laboral, así como a no ser sometida a tratos degradantes, humillantes u ofensivos.
- Toda persona tiene derecho a un entorno laboral exento de riesgos, para ello se adoptarán las medidas necesarias tanto organizativas como de formación e información para prevenir la aparición de conductas de acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral.

De acuerdo con estos principios la empresa asume que las actitudes y actos de acoso sexual y por razón de sexo, suponen un atentado a la dignidad de las trabajadoras y trabajadores, por lo que no permitirá ni tolerará bajo ningún concepto el acoso sexual y por razón de sexo en el centro de trabajo. No deben ser ignorados y serán sancionados con contundencia. Queda expresamente prohibida cualquier acción o conducta de esta naturaleza siendo considerada como posible causa de despido disciplinario según el artículo 54 del **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.

Agrícola Comercial Exportadora, S.L, pide que cada una de las personas de la organización, y especialmente aquellas con autoridad, asuman sus responsabilidades:

- Tratando a las personas con las cuales se relacionan por motivos laborales (clientela, proveedores/as, colaboradores/as externos, etc.) con respeto y favoreciendo que todos/as sean respetados/as.
- Evitando aquellas acciones, comportamientos o actitudes de naturaleza sexual, con connotaciones sexuales, o motivadas por razón del sexo de una persona, que son o puedan resultar ofensivas, humillantes, degradantes, molestas, hostiles o intimidatorias para alguien.
- Actuando de forma adecuada y solidaria ante estos comportamientos o situaciones,

de acuerdo con las orientaciones que establece este protocolo: no ignorándolos, no tolerándolos, no dejando que se repitan o se agraven, poniéndolos en conocimiento y pidiendo apoyo a las personas adecuadas, prestando apoyo a aquellas personas que los puedan estar sufriendo.

La Dirección, para asegurar que se respeten las normas establecidas en referencia a la prevención y eliminación del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, ha establecido una figura que será garante de todo este proceso: **La Comisión de Igualdad.**

Esta Comisión, en lo relacionado con este protocolo, tiene las siguientes funciones:

1. Informar y asesorar a la persona afectada.
2. Acompañar a la persona afectada en todo el proceso.
3. Recibir y analizar las denuncias que se produzcan.
4. Impulsar y realizar la investigación.
5. Entrevistarse con la persona que denuncia.
6. Valorar si se precisan medidas cautelares.
7. Entrevistarse con la persona denunciada.
8. Entrevistar a los y las posibles testigos.
9. Emitir informes y conclusiones de la investigación.
10. Velar por el cumplimiento del protocolo de acoso.

**AGRÍCOLA COMERCIAL EXPORTADORA, S.L.** se compromete a regular, por medio de este Protocolo, la problemática del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en las relaciones laborales, estableciendo un procedimiento para prevenir y dar rápida solución a las reclamaciones con las debidas garantías, tomando en consideración la normativa actual y específicamente la laboral. Las medidas preventivas y el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo concretarán estos compromisos y serán revisadas con una periodicidad de un año.

### 3. OBJETIVOS

El presente protocolo tiene como objetivo general prevenir y eliminar las situaciones constitutivas de acoso sexual y por razón de sexo, así como establecer un procedimiento a seguir en caso de conductas que puedan suponer acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito de la empresa.

Más concretamente:

- Velar por un entorno laboral donde las mujeres y los hombres respeten mutuamente su integridad y dignidad.
- Disponer del procedimiento de intervención y de acompañamiento con el fin de atender y resolver estas situaciones con la máxima celeridad y dentro de los plazos que establece el Protocolo.
- Establecer las medidas preventivas necesarias con el fin de evitar que se produzcan situaciones de acoso.
- Garantizar los derechos de trato justo y la confidencialidad de las personas afectadas.
- Informar, formar y sensibilizar a todo el personal en materia de acoso sexual y por razón de sexo.

A tal efecto, la sociedad mercantil AGRÍCOLA COMERCIAL EXPORTADORA, S.L. CONSIDERA:

- Que la dignidad es un derecho inalienable de toda persona y cualquier manifestación de acoso en el trabajo es inaceptable.
- Que el acoso en el trabajo contamina el entorno laboral, y puede tener un efecto negativo sobre la salud, el bienestar, la confianza, la dignidad y el rendimiento de las personas que lo padecen.
- Que toda la plantilla de AGRÍCOLA COMERCIAL EXPORTADORA, S.L. debe contribuir a garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad de las personas.
- Que el acoso en el trabajo es un comportamiento indebido, por lo que la empresa en su conjunto debe actuar frente al mismo, al igual que hace con cualquiera otra forma de comportamiento inadecuado y que incumbe a toda la plantilla la responsabilidad de cumplir con las disposiciones del presente protocolo.
- Que el acoso y las falsas denuncias de acoso en el trabajo son una manifestación de intimidación intolerable.



## 4. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este Protocolo se aplica a todas las situaciones derivadas de cualquier actividad que tenga lugar en el entorno laboral de AGRÍCOLA COMERCIAL EXPORTADORA, S.L, ya sea dentro de las instalaciones o fuera de ellas.

Es de aplicación a todas las personas trabajadoras y también se aplica a cualquier persona que, aunque bajo la dependencia de un tercero, lleve a cabo actividades o preste servicios en nuestra empresa; si bien, la adopción de medidas se hará de forma coordinada entre las empresas afectadas, de conformidad con el art. 24 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

El Protocolo entrará en vigor el mismo día de su firma por las partes.

### 4.1. **NORMATIVA DE REFERENCIA**

Este protocolo está en consonancia con las leyes y normas actuales que fomentan la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el ámbito laboral, así como la erradicación de la desigualdad de género, y tiene un importante soporte legislativo en los planos comunitario, internacional y nacional plasmado en los siguientes documentos que se señalan a continuación:

#### 4.1.1. **Ámbito comunitario.**

**Recomendación de la Comisión 92/131/CEE**, de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, recoge

un “Código de conducta sobre las medidas para combatir el acoso sexual”.

El **Código Comunitario de conducta** proporciona una orientación práctica para los empresarios, los sindicatos y los trabajadores sobre la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo. El objetivo es garantizar que no se produzca el acoso sexual y, si ocurre, garantizar que se dispone de los procedimientos adecuados para tratar el problema y evitar que se repita. Por consiguiente, el código pretende fomentar la elaboración y la puesta en práctica de políticas y prácticas que establezcan unos entornos laborales libres del acoso sexual y en los que las mujeres y los hombres respeten mutuamente su integridad humana.

La **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, recoge las definiciones de acoso sexual y acoso sexista y establece que dichas situaciones se considerarán discriminatorias y, por tanto, se prohibirán y sancionarán de forma adecuada, proporcional y disuasoria.

#### 4.1.2. **Ámbito internacional.**

En el ámbito internacional, cabe mencionar, el **Convenio 111 de la OIT** contra la discriminación en el empleo, que aborda el acoso sexual en el lugar de trabajo como una forma importante de discriminación para las mujeres trabajadoras, y la **Recomendación Núm. 19** sobre violencia en el lugar de trabajo en

el sector de los servicios y medidas para combatirla.

#### 4.1.3. **Ámbito nacional.**

La **Constitución Española**, dentro del Título Primero, “*De los Derechos y Deberes Fundamentales*” declara en el artículo 10 que «*La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley y a los derechos de los demás son fundamento del orden político y de la paz social*». Igualmente, el artículo 15 reconoce como derecho fundamental que «*Todos tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a torturas ni a penas o tratos inhumanos o degradantes*». Además, en su artículo 9.2, dispone que “*Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social*”. El artículo 10.1 de la Constitución también impone a los poderes públicos el deber de proteger la dignidad de la persona que se ve afectada por tratos discriminatorios.

La **Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales** establece que “*todas las organizaciones laborales deben promover la mejora de las condiciones de trabajo de sus empleados/as y elevar el nivel de protección de la seguridad y salud de los mismos, no solo frente a riesgos que pueden ocasionar menoscabo o daño físico, sino también frente a riesgos*

*producidos o favorecidos por las condiciones organizativas que puedan originar deterioro en la salud psíquica de los/as trabajadores/as: los riesgos psíquicos*”.

En desarrollo de los anteriores principios, se promulga la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, la cual prohíbe expresamente el acoso sexual y el acoso por razón de sexo; definiendo estas conductas en los artículos 7, 8, 48 y 62. Esta Ley establece específicamente en su artículo 48, que las empresas deben tener **códigos de buenas prácticas** para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo y canalizar las denuncias o reclamaciones de las víctimas.

**El Estatuto de los trabajadores**, en su artículo 4.2 d) reconoce que “*los trabajadores tienen derecho a su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene*”. El artículo 4.2 e) establece como derecho el “*respeto de su intimidad y la consideración debida a su dignidad, comprendida 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*”.

El artículo 17.1 declara que “*se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, pactos individuales y decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad,*

*discapacidad, sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o condición sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español. Serán igualmente nulas las órdenes de discriminar y las decisiones del*

*empresario que suponga un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante 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”.*

## 5. DEFINICIONES

### 5.1. CONCEPTO GENERAL

Con carácter general, se entiende por acoso, en cualquiera de sus formas, todo comportamiento por acción u omisión mantenido en el tiempo, sea este verbal o físico, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno de indefensión, intimidatorio, degradante u ofensivo.

Las características principales que se deducen de esta definición son:

- Se produce un daño físico y/o psicológico que puede adoptar distintas manifestaciones.
- Ocurre de forma reiterada y a lo largo del tiempo.
- La situación de desigualdad entre persona acosadora y acosada provoca que esta última no se pueda defender y se encuentre aislada.
- La actitud pasiva de quienes observan el acoso por el miedo a ser objeto del mismo.

#### Direccionalidad del acoso

Aunque la forma habitual de acoso parte de una posición jerarquizada de poder, existen también otras formas:

- Acoso descendente: el que se produce desde una persona que ocupa una posición superior a la víctima.
- Acoso horizontal: el que se origina entre compañeros y compañeras de la misma categoría o nivel jerárquico.

- Acoso ascendente: el que procede desde una persona que ocupa un puesto inferior a la situación de la víctima.

### 5.2. FORMAS DE ACOSO

A continuación, se recogen algunas formas de acoso que por su frecuencia aparecen definidas en la normativa (ámbito de aplicación objetivo) y por las cuales se debe realizar este protocolo.

En ningún caso deben entenderse como una lista cerrada, todo lo contrario, las conductas de acoso son muy diversas y cada vez se conocen nuevas estrategias y maneras de ejercerlo, incluso mediante la combinación de diferentes conductas.

#### a) 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 cree un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres).

#### b) Acoso por razón de sexo, debido a la orientación afectivo-sexual, por razón de identidad de género o por embarazo y paternidad/maternidad

Cualquier comportamiento relacionado con el sexo, con la orientación afectivo-sexual o la identidad de género de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un

entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

No es necesario en este caso que las conductas y/o hechos que se manifiestan sean de carácter sexual.

Así mismo, constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable relacionado con el embarazo, la maternidad, paternidad o asunción de otros cuidados familiares (Resolución de 28 de julio de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se aprueba y publica el Acuerdo de 27 de julio de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y de los Organismos Públicos vinculados a ella).

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y/o a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo, el debido a la orientación afectivo-sexual, por razón de identidad de género o por embarazo y paternidad/maternidad son considerados, en todo caso, discriminatorios. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por motivación sexual.

## 6. ACCIONES PREVENTIVAS

Con el objeto de prevenir, desalentar y evitar los comportamientos de acoso sexual y por razón de sexo, las **acciones de prevención** negociadas con la Comisión de Igualdad son las siguientes:

- Llevar a cabo acciones de sensibilización (sesiones informativas, folletos informativos, carteles...) en las que se Informe sobre los derechos y los recursos con que cuentan los/as trabajadores/as.
- Propiciar la formación de los equipos directivos y del personal que tenga algún tipo de competencia en la resolución y asesoramiento en caso de acoso, que le permita familiarizarse con sus responsabilidades en esta materia.
- Formar a la plantilla de la empresa para promover un ambiente laboral que respete la dignidad de sus compañeros/as, así como para velar para que el resto de compañeros/as se comporten de la misma manera.
- Facilitar estilos de gestión y liderazgo participativos, que estimulen la cohesión grupal y favorezcan el flujo de información entre las personas trabajadoras.
- Estar atentos a los posibles indicios de situaciones de acoso y actuar proactivamente en su detección.
- Hacer el seguimiento, control y evaluación del procedimiento implantado.
- Aplicar medidas disciplinarias severas.
- Implantar medidas y/o planes de igualdad.
- Utilizar instrumentos de evaluación de riesgos que sean sensibles al género.
- Presentar los datos obtenidos en la evaluación de riesgos segregados por sexo y facilitarlos en el ámbito de la empresa responsable de los planes o medidas de igualdad y, en concreto, del Protocolo de acoso.

## 7. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN EN CASO DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

Por si las medidas preventivas tomadas no tienen el efecto esperado y se produce algún caso de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, la empresa considera necesario disponer de un Protocolo que establezca los pasos a seguir en tales circunstancias y las sanciones a aplicar.

### 7.1. PROCEDIMIENTO DE RECLAMACIÓN

**La secuencia de actuación que propone la empresa para reclamar en caso de acoso es la siguiente:**

VÍA INTERNA: (denuncia en la empresa).

VÍA EXTERNA: (denuncia ante la Inspección de Trabajo, jurisdicción laboral y penal).

**Utilizar una vía de resolución en ningún caso excluye la posibilidad de utilizar también la otra.**

#### 7.1.1. VÍA INTERNA

1. La persona que ha sufrido acoso o cualquier persona que advierta una conducta de acoso deberá efectuar una denuncia ante la Comisión de Igualdad mediante un escrito/formulario, correo electrónico o conversación.
2. La denuncia debe tener un contenido mínimo consistente en: la identificación de las partes denunciada y denunciante y, en su

caso, de la víctima, si fuese diferente a esta última; breve descripción de los hechos y naturaleza del supuesto acoso, con indicación de sus fechas, duración y lugar y la pruebas de aquellos, como posibles testigos o documentos. También se puede añadir cualquier otra información relevante para la investigación, aportando indicios racionales, serios y veraces de lo ocurrido, pues, de lo contrario, la denuncia puede ser rechazada.

3. Tras recibir la denuncia, la Comisión de Igualdad hará una primera y rápida indagación acerca de los hechos. En esta "fase previa o inicial" se valora la fuente, naturaleza y seriedad de la queja recibida y, si se estima que la misma es falsa o la conducta no es constitutiva de acoso, se archivará la causa, lo que se comunicará por escrito al denunciante. Ahora bien, si se encuentran indicios suficientes de acoso, se actuará de oficio investigando más profundamente lo sucedido. Con tal fin, la comisión abre el expediente "de investigación", que consta de una serie ordenada de actuaciones. De la apertura del expediente se debe dar comunicación, además de a las propias partes, a la representación de los trabajadores. La persona responsable de la iniciación y tramitación asignará unos códigos numéricos identificativos, tanto a la persona supuestamente asediada, como a la

supuestamente acosadora, para preservarles la identidad.

Los plazos máximos estimados por la organización para iniciar el proceso de investigación, salvo casos excepcionales que requieran de una dilatación del periodo, será de tres días hábiles desde que se presenta la queja o denuncia.

4. La Comisión de Igualdad comunicará por escrito a la supuesta persona acosadora que hay una denuncia hacia ella y que será objeto de una investigación, comunicándole a su vez sus derechos y deberes, con el fin de que alegue lo que estime conveniente.
5. La Comisión entrevista a las partes, de modo que puedan dar su versión. Las partes denunciante y denunciada tienen derecho a ser asistidas por sus representantes legales o persona de su confianza a lo largo del procedimiento, así como a aportar las pruebas que estimen necesarias y alegar en su defensa lo que estimen conveniente. De este modo se garantiza el principio de contradicción y defensa de las partes. En este sentido, no se olvide que hay que respetar el principio de presunción de inocencia del presunto acosador hasta que las pruebas demuestren lo contrario.
6. La Comisión estudia a fondo las denuncias de acoso en el marco de la empresa, emite un informe vinculante sobre la existencia o no de una situación de acoso y hace

recomendaciones, si procede, sobre las intervenciones y medidas que son necesarias.

7. Durante el proceso, tanto la persona acosada como la persona que presuntamente ha realizado el acoso tendrán el derecho a una investigación imparcial de los hechos, a que se entreviste a testigos con carácter privado y nunca en presencia de ninguna de las partes, a la plena información sobre el punto en el que se halla el proceso, así como a la total confidencialidad en el trato de la información y de los informes realizados al respecto.
8. El proceso de investigación concluye con un informe vinculante donde se incluyan las conclusiones a las que se haya llegado y se propongan las medidas correctoras que se consideren adecuadas. El plazo máximo para tramitar todo el expediente, informar a las partes y solucionar el caso de acoso mediante sanciones, si fuera el caso, es de un mes.

El informe debe incluir, como mínimo, la información siguiente:

- Identificar a la/las persona/as supuestamente acosada/as y acosadora/as.
- Relación nominal de las personas que hayan participado en la investigación y en la elaboración del informe.
- Antecedentes del caso, denuncia y circunstancias.



- Otras actuaciones: pruebas, resumen de los hechos principales y de las actuaciones realizadas.
- Circunstancias agravantes observadas: si la persona denunciada es reincidente en la comisión de actos de acoso, si hay dos o más personas asediadas, si se acreditan conductas intimidatorias o de represalias por parte de la persona acosadora, si la persona acosadora tiene poder de decisión respecto de la relación laboral de la persona asediada, si la persona asediada tiene algún tipo de discapacidad, si el estado físico o psicológico de la persona asediada ha sufrido graves alteraciones (acreditadas por personal médico), si se hacen presiones o coacciones a la persona asediada, testigos o personas de su entorno laboral o familiar, con la intención de evitar o perjudicar la investigación que se está realizando.
- Conclusiones: si se constata o no la realidad de los hechos investigados.
- Medidas correctoras.

La Comisión de Igualdad es la responsable de la gestión y custodia, garantizando la confidencialidad del conjunto de documentos que se generen en esta fase. La empresa pone a disposición los medios necesarios para hacer efectiva esta custodia.

9. Resolución: la Comisión emite una resolución del caso, como máximo a los 30 días laborables desde el inicio del procedimiento.

Si hay evidencias suficientemente probadas de la existencia de una situación de acoso: inicio del expediente sancionador por una situación probada de acoso y adopción de medidas correctoras (de tipo organizativo, como cambio de puesto o de centro de trabajo y, si corresponde, la apertura de un expediente sancionador, haciendo constar la falta y el grado de la sanción). Si no hay evidencias suficientemente probadas de la existencia de una situación de acoso se archivará la denuncia.

En la resolución se deben hacer constar los datos identificativos de la persona denunciante y denunciada, la causa de la denuncia y los hechos constatados. Se envía una copia autenticada de esta resolución a la persona denunciante y a la denunciada.

Si de la investigación realizada se deduce que se ha cometido alguna otra falta diferente a la de acoso que esté tipificada en la normativa vigente o en el convenio de aplicación (como el caso de una denuncia falsa, entre otras), se incoará el expediente disciplinario que corresponda.

Asimismo, tanto si el expediente acaba en sanción como si acaba sin sanción, se hará una revisión de la situación laboral en que ha quedado finalmente la persona que ha presentado la denuncia. Se estará especialmente vigilante en relación con la prevención de estos riesgos en el futuro, lo

que obligará a valorar la conveniencia de efectuar cambios en la organización del trabajo y de los puestos ocupados por los trabajadores, con el fin de que la conducta investigada no se vuelva a reproducir ni se produzcan represalias.

No se considerará falsa o calumniosa la denuncia presentada de buena fe, aunque no se haya podido constatar la veracidad de la misma.

**La aplicación de este protocolo no impedirá en ningún caso la utilización paralela o posterior, por parte de las personas implicadas, de las acciones legales oportunas.**

Si la empresa tiene conocimiento de la utilización de estas acciones legales, tras la investigación inicial, el procedimiento se paraliza hasta que recaiga sentencia.

## 7.2. PRINCIPIOS Y GARANTÍAS

Todo el procedimiento de intervención **garantiza:**

### Respeto y protección

- Se actúa con respeto y discreción para proteger la intimidad y dignidad de las personas afectadas.
- Las personas implicadas están acompañadas y asesoradas por una o varias personas de su confianza del entorno de la empresa.

### Confidencialidad

- La información recopilada en las actuaciones tiene carácter confidencial.

- Los datos sobre la salud se tratan de forma específica, y así se incorporan al expediente después de la autorización expresa de la persona afectada.

### Derecho a la información

- Todas las personas implicadas tienen derecho a: información sobre el procedimiento, los derechos y deberes, sobre qué fase se está desarrollando, y según la característica, de la participación, del resultado de las fases. Apoyo de personas formadas
- La empresa cuenta con la participación de personas formadas en la materia durante todo el procedimiento.

### Presunción de inocencia

### Diligencia y celeridad

- El procedimiento informa sobre los plazos de resolución de las fases, para conseguir celeridad y la resolución rápida de la denuncia.

### Trato justo

- Se garantiza la audiencia imparcial y un tratamiento justo a todas las personas implicadas.
- Todas las personas que intervengan en el procedimiento actúan de buena fe en la investigación de la verdad y el esclarecimiento de los hechos

denunciados. Protección ante posibles represalias

- Ninguna persona implicada debe sufrir represalias por la participación en el proceso de comunicación o denuncia de una situación de acoso.
- En los expedientes personales solo se deben incorporar los resultados de las denuncias investigadas y probadas.
- Se deben sustituir los miembros de la Comisión de Igualdad si concurre cualquier circunstancia (por ejemplo: parentesco, amistad o enemistad manifiesta con las partes o similares) que impida o amenace la imparcialidad y neutralidad.

#### Colaboración

- Todas las personas que sean citadas en el transcurso del procedimiento tienen el deber de implicarse en este y de prestar su colaboración.

#### Medidas cautelares

- Si, durante el procedimiento y hasta el cierre, hay indicios de acoso, las personas encargadas de las diferentes fases de

intervención pueden proponer a la dirección de la empresa adoptar medidas cautelares (cambio de puesto de trabajo, reordenación del tiempo de trabajo, permiso retribuido...). Estas medidas no han de suponer, en ningún caso, un menoscabo de las condiciones de trabajo y/o salariales de la persona asediada y han de ser aceptadas por esta.

#### Vigilancia de la salud

- Las personas que perciben una situación de acoso con efectos sobre la salud pueden solicitar la atención, orientación e informe médico de vigilancia de la salud a través del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales. Si se produce un daño para la salud que genera una baja médica y se constata la vinculación entre el acoso y la baja médica de la persona afectada, esta baja médica se debe considerar como accidente de trabajo.

**7.3. TIPIFICACIÓN DE FALTAS Y SANCIONES**

TIPO DE FALTA	TIPO DE ACOSO		ACTUACIONES
LEVE	ACOSO SEXUAL	VERBAL	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Hacer comentarios sexuales.</li> <li>▪ Difundir rumores sobre la vida sexual de una persona.</li> <li>▪ Hablar sobre las propias habilidades y capacidades sexuales.</li> <li>▪ Hacer chistes, bromas o comentarios obscenos de contenido sexual o libidinoso.</li> <li>▪ Realizar observaciones sugerentes u ofensivas para la persona destinataria en relación con su apariencia o aspecto físico.</li> <li>▪ Pedir citas reiteradamente.</li> </ul>
		NO VERBAL	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Mirar de forma lasciva el cuerpo.</li> <li>▪ Tener a la vista en el lugar de trabajo o enseñar de manera privada imágenes de carácter pornográfico.</li> </ul>
		FÍSICO	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Realizar acercamientos no consentidos.</li> </ul>
	ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	VERBAL	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ordenar tareas sin sentido o imposibles de lograr (plazos irracionales) a causa de su sexo.</li> <li>▪ Asignar a una persona responsabilidades inferiores a su capacidad o categoría profesional.</li> <li>▪ Ignorar aportaciones, comentarios o acciones (excluir, no tomar en serio).</li> <li>▪ Utilizar humor sexista.</li> <li>▪ Ridiculizar, menospreciar las capacidades y habilidades y el potencial intelectual de las personas por razón de su sexo.</li> <li>▪ Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo.</li> </ul>
		NO VERBAL	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Utilizar gestos que produzcan un ambiente intimidatorio.</li> </ul>

		<b>FÍSICO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Provocar acercamientos.</li> </ul>
--	--	---------------	---

<b>TIPO DE FALTA</b>	<b>TIPO DE ACOSO</b>		<b>ACTUACIONES</b>
<b>GRAVE</b>	<b>ACOSO SEXUAL</b>	<b>VERBAL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Preguntar o explicar fantasías sexuales.</li> <li>▪ Preguntar sobre la vida sexual.</li> <li>▪ Pedir abiertamente relaciones sexuales sin presión.</li> <li>▪ Presionar después de una ruptura sentimental.</li> <li>▪ La impartición de órdenes vejatorias.</li> </ul>
		<b>NO VERBAL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Realizar gestos obscenos.</li> </ul>
		<b>FÍSICO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Arrinconar, buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.</li> <li>▪ Provocar el contacto físico accidental de las partes sexuales del cuerpo.</li> </ul>
	<b>ACOSO POR RAZÓN DE SEXO</b>	<b>VERBAL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Comentarios continuados y vejatorios sobre el aspecto físico de una persona, su ideología o la opción sexual.</li> </ul>
		<b>NO VERBAL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ejecutar conductas discriminatorias por razón de sexo.</li> </ul>
		<b>FÍSICO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Arrinconar, buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.</li> </ul>

<b>TIPO DE FALTA</b>	<b>TIPO DE ACOSO</b>		<b>ACTUACIONES</b>
<b>MUY GRAVE</b>	<b>ACOSO SEXUAL</b>	<b>VERBAL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Demandar favores sexuales.</li> <li>▪ Realizar insinuaciones directas.</li> <li>▪ El chantaje sexual entendido como el establecimiento de condiciones y/o favores de tipo sexual para que la víctima pueda acceder a un empleo, a una mejora de sus</li> </ul>

			<p>condiciones de trabajo, al mantenimiento de su empleo, aunque la amenaza no llegue a cumplirse de manera efectiva.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ El acoso ambiental, entendido estos como la creación de un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante de contenido sexual.</li> </ul>
		<b>NO VERBAL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Enviar cartas o mensajes de correo electrónico de contenido sexual de carácter ofensivo.</li> <li>▪ La observación clandestina de personas en lugares reservados, tales como aseos, vestuarios y zonas de ocio o descanso.</li> </ul>
		<b>FÍSICO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ejecutar un contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados).</li> </ul>
<b>ACOSO POR RAZÓN DE SEXO</b>		<b>VERBAL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Despreciar el trabajo realizado por personas de un sexo determinado.</li> <li>▪ Utilizar formas de dirigirse denigrantes.</li> </ul>
		<b>NO VERBAL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Sabotear su trabajo o impedir, deliberadamente, el acceso a los medios adecuados para realizarlo: información, documentos, equipamientos...</li> <li>▪ Cualquier situación que suponga discriminación o trato desfavorable para las mujeres embarazadas o con ocasión de la maternidad.</li> <li>▪ El acoso sexista, entendido como la creación de un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante de contenido sexista.</li> <li>▪ La adopción de represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de situaciones de acoso, así como sobre las personas que se opongan a cualquier conducta de acoso.</li> </ul>

			<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Presentar denuncias falsas.</li> </ul>
		<b>FÍSICO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Llegar a la fuerza física para mostrar la superioridad de un sexo sobre otro.</li> </ul>

Sanciones correspondientes a las citadas actuaciones:

<b>NÚMERO DE FALTAS</b>	<b>SANCIONES</b>
1 falta leve	Amonestación.
2 faltas leves	Amonestación y suspensión de sueldo 1 semana.
3 faltas leves	Amonestación y suspensión de sueldo 2 semanas.
4 faltas leves	Amonestación y suspensión de sueldo 1 mes.
5 faltas leves	Amonestación y suspensión de empleo 1 mes y suspensión de sueldo 2 meses.
6 faltas leves	Despido.
1 falta grave	Amonestación y suspensión de empleo 1 mes y suspensión de sueldo 2 meses.
2 faltas graves	Despido.
1 falta muy grave	Despido.

En el caso de que la persona acosadora sea una persona cliente o proveedora de la empresa y cometa 1 infracción muy grave o 2 infracciones graves o 6 infracciones leves, se procederá a darle de baja como entidad cliente o proveedora y a prohibir su acceso a las instalaciones de la empresa.

**7.4. DIVULGACIÓN –  
INFORMACIÓN A LA  
PLANTILLA**

En la primera fase de implementación de este Protocolo se entregará una copia al conjunto de las personas a las que les sea de aplicación a través de sesiones presenciales organizadas por colectivos según la responsabilidad en la empresa.

Anualmente se llevará a cabo una actividad informando de las acciones realizadas y recordando el Protocolo.

Asimismo, se garantizará que el Protocolo esté accesible para su consulta.

**7.5. SEGUIMIENTO Y  
EVALUACIÓN**

Esta empresa se reúne con la Comisión de Igualdad, en coordinación con los servicios de prevención, una vez al año para hacer la evaluación y el seguimiento del **Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo**.

Los indicadores, desagregados por sexo, que se incluirán en un informe son:

- Número de personas trabajadoras que han hecho una denuncia por acoso sexual o por razón de sexo en el puesto de trabajo, como porcentaje del total de personas trabajadoras.
- Número anual de medidas preventivas y/o de sensibilización que se han llevado a cabo en la empresa (horas de sensibilización/formación y listado de medidas).
- Número de procedimientos sancionadores que se han llevado a cabo en la empresa durante el año.

En Pulpí (Almería), a ..... de ..... de 202....

**Firma**



**8. IMPRESOS**

Puedes encontrarlos en:

