PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO, EN EL ÁMBITO LABORAL

De un lado, la dirección de BETAGRANDE, S.L.U., y de otro lado, el Comité de Empresa de BETAGRANDE, S.L.U., reconociéndose recíprocamente con legitimidad y capacidad suficiente para ello,

ACUERDAN

Establecer el presente **PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO, EN EL ÁMBITO LABORAL** para BETAGRANDE, S.L., conforme a las siguientes disposiciones:

1.- INTRODUCCIÓN.

La legislación vigente obliga a las empresas a promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y/o el acoso por razón de sexo y a arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que pudieran formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Este protocolo desarrolla el Artículo 48 de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres (L.O. 3/2007):

> **"Artículo 48. Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo."**

1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con la representación legal de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2. La representación legal de los trabajadores deberá contribuir a prevenir el acoso sexual y/o acoso por razón de sexo 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 propiciarlo."

2.-DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.

Todos los trabajadores y las trabajadoras tienen derecho a un entorno libre de conductas y comportamientos hostiles o intimidatorios hacia su persona, a un entorno laboral que tiene que garantizar su dignidad, así como su integridad física y moral.

Toda persona tiene derecho a un trato cortés, respetuoso y digno.

Toda persona que se considere que ha sido objeto de acoso tiene derecho a solicitar la aplicación del presente protocolo.

La representación de la Dirección de la empresa y las personas indicadas en el presente protocolo promoverán la concienciación, la información y la prevención del acoso sexual y por razón de sexo en el lugar de trabajo o en relación con el trabajo y la adopción de medidas apropiadas para proteger a los trabajadores y trabajadoras de tal conducta.

Todas las personas que componen la Empresa deben estar comprometidas con la protección de la dignidad de las personas, en aras a mantener y crear un ambiente laboral respetuoso y a la prevención y solución de aquellos casos de acoso sexual y por razón de sexo que pudieran darse.

3.- DEFINICIONES.

Acoso sexual.-

Como establece el artículo 7.1 de la LO 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 y ofensivo.

Acoso por razón de sexo.-

Según el artículo 7.2 de la LO 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.

Según el artículo 7.3., se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Por último, el artículo 7.4. establece que el condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

4.- MEDIDAS DE PREVENCIÓN:

La empresa garantizará el conocimiento efectivo del presente Protocolo por parte de todas las personas que integran la plantilla, mediante su difusión por los medios que resulten necesarios y adecuados, subrayando en todo momento el compromiso firme de la Dirección con la creación y mantenimiento de un entorno de trabajo en el que se respete la dignidad, la libertad, la integridad moral y la igualdad de todas las personas trabajadoras.

El contenido del Protocolo será puesto a disposición de toda la plantilla de la empresa, tanto de las personas trabajadoras que se encuentren en activo en el momento de su aprobación como de las nuevas incorporaciones, quienes recibirán información expresa sobre su existencia, contenido y mecanismos de actuación desde el inicio de su relación laboral.

La empresa se compromete al desarrollo de acciones específicas de sensibilización y concienciación dirigidas al conjunto de la plantilla, mediante la implantación de medidas de información, formación, seguimiento y evaluación, con el objetivo no solo de prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, sino

también de promover actitudes y comportamientos respetuosos y acordes con los valores de igualdad, dignidad y respeto que inspiran el presente Protocolo.

Asimismo, la empresa garantiza expresamente que el presente Protocolo será de aplicación también a las conductas de acoso sexual y/o por razón de sexo que se produzcan a través de medios digitales o tecnológicos vinculados o relacionados con el trabajo, tales como, entre otros, el correo electrónico, la mensajería instantánea, las redes sociales, la intranet corporativa, las llamadas telefónicas, las videollamadas u otros medios de comunicación electrónica.

Una vez completado el Protocolo con la designación expresa de las personas responsables, la comisión instructora, los canales de denuncia y el funcionamiento detallado del procedimiento, la empresa procederá a difundir su contenido completo a toda la plantilla, garantizando que todas las personas trabajadoras tengan conocimiento efectivo y acceso íntegro a la totalidad del documento.

5.-PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.

Se establece este procedimiento de actuación, que se desarrollará bajo los principios de rapidez y confidencialidad, garantizando y protegiendo la intimidad y la dignidad de las personas objeto de acoso.

Asimismo, se garantizarán y respetarán los derechos de las personas implicadas en dicho procedimiento. Este procedimiento tiene como objetivo esclarecer la existencia o no de un caso de acoso sexual o por razón de sexo.

5.1. CANALES DE PRESENTACIÓN DE DENUNCIAS.

La denuncia o comunicación podrá presentarse por cualquiera de los siguientes canales a elección de la persona denunciante:

a) **Correo electrónico habilitado a tal efecto**: (canaldenuncias@betagrande.com), en cuyo caso deberá indicarse en el asunto “CONFIDENCIAL – PROTOCOLO ACOSO”.
b) **Dirección postal**: Calle Virgen De Guaditoca, nº 1, 3ºB CP.: 41011, a la atención de la Dirección de Recursos Humanos.

c) **Entrega presencial en sobre cerrado en el Centro de Trabajo**: Carretera de Camino del Bujeo, Finca Hato Blanco, Hinojos, a la atención de la Dirección de Recursos Humanos.

5.2. PERSONAS DESIGNADAS Y ÓRGANOS DEL PROCEDIMIENTO.

5.2.1. Responsables de prevención y recepción inicial.

Se designan como personas responsables de recepción inicial de denuncias (sin perjuicio de su posterior tramitación por la Comisión Instructora) a los miembros de la Dirección de Recursos Humanos:

- El/la Presidente/a del Comité de Empresa.
- En su ausencia, el/la Secretario/a del Comité de Empresa, en caso de por ausencia/incompatibilidad/conflicto.

Estas personas no podrán intervenir cuando exista conflicto de interés, relación jerárquica directa con alguna de las partes, amistad/enemistad manifiesta o cualquier otra circunstancia que comprometa su imparcialidad; en tal caso actuará el/la suplente y se dejará constancia escrita.

5.2.2. Comisión Instructora del procedimiento.

Se constituye una comisión instructora encargada de la investigación y tramitación del procedimiento, integrada por las siguientes personas:

- El/la Presidente/a del Comité de Empresa.
- En su ausencia, el/la Secretario/a del Comité de Empresa, en caso de por ausencia/incompatibilidad/conflicto.

Las funciones de la Comisión Instructora son (i) admitir y registrar denuncias, (ii) acordar medidas cautelares si proceden, (iii) practicar diligencias (entrevistas, solicitud de documentación, etc.), (iv) garantizar confidencialidad y protección de datos, (v) emitir informe de conclusiones motivado, y (vi) proponer medidas correctoras y/o disciplinarias a RRHH/Dirección.

La Comisión Instructora actuará con independencia, imparcialidad, confidencialidad, diligencia y respeto a la protección de la intimidad, garantizando audiencia a las partes.

5.2.3 Responsable del tratamiento de situaciones de acoso.

Para cada caso de solicitud de intervención de Acoso, la instrucción del expediente será asumida por la Comisión Instructora designada en el apartado 5.2.2.

La Comisión se encargará de la tramitación de todos los procedimientos sustanciados conforme a lo establecido en el presente Protocolo.

De esta forma, la Comisión Instructora tendrá que elaborar la llevanza del **Expediente Informativo**, a cuyo efecto realizará las citaciones y levantamiento de actas que proceda, así como dar fe del contenido o acuerdos y custodiará el expediente con su documentación. A su vez, supervisará todas las actuaciones para resolver el expediente y elaborará el Informe de conclusiones.

5.3. FASES DEL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.

Se estructura un procedimiento de solución mediante pronunciamiento para aquellos/as trabajadores/as que consideren estar siendo objeto de acoso.

a) La <u>solicitud de intervención</u> se presentará por escrito, tanto por la víctima, como por testigos, a través del **formulario de COMUNICACIÓN**. Estos formularios estarán a disposición del personal. La presentación se realizará mediante cualquiera de los canales indicados en el apartado 5.1.

b) Recibida la comunicación de denuncia la persona encargada de la instrucción solicitará a la víctima el <u>relato detallado y pormenorizado de los distintos actos e incidentes presuntamente constitutivos de acoso</u>, identificación de la/s persona/s implicadas en calidad de víctimas, testigos y autor/es de las conductas indeseadas.

c) Una vez ratificada la denuncia, la Comisión iniciará la <u>fase instructora o de apertura de expediente informativo</u>, encaminada a la averiguación y constatación de los hechos denunciados. A lo largo de esta fase se dará audiencia a todas las

personas intervinientes, testigos y cuantas personas considere el instructor deban declarar.

d) La Comisión tiene un plazo de treinta días para resolver motivadamente. Este plazo se iniciará desde el momento en que el Comisión tenga notificación oficial de la solicitud.

e) Este procedimiento finalizará con la emisión de un informe de conclusiones por parte de la Comisión.

La resolución deberá ser motivada, y en ella se informará de los hechos como **"constitutivos de acoso" o "no constitutivos de acoso".**

Dicha resolución se remitirá a la Dirección de RRHH, a la persona denunciante y a la persona denunciada:

- Cuando el informe constate la existencia de acoso, la Dirección de RRHH adoptará cuantas medidas correctoras estime oportunas, incluyéndose en su caso la movilidad funcional, aplicando las sanciones que puedan corresponder conforme a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, y en el Convenio Colectivo de aplicación.
- Cuando el informe no constate situaciones de acoso, o no sea posible la verificación de los hechos, se archivará el expediente dando por finalizado el proceso.

f) La empresa asegurará que los trabajadores y trabajadoras que consideren que han sido objeto de acoso, las que planteen una queja en materia de acoso o quienes presten asistencia en cualquier proceso, por ejemplo, facilitando información o interviniendo en calidad de testigo, no serán objeto de intimidación, persecución o represalias. Cualquier acción en este sentido se considerará susceptible de sanción disciplinaria.

6- ÁMBITO DE APLICACIÓN.

El procedimiento fijado en el presente protocolo de actuación será de aplicación para la prevención y tratamiento de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo que pudiera existir en la empresa.

7- PROTECCIÓN DE LAS VÍCTIMAS.

En el caso de que se determine la existencia de acoso y la sanción impuesta no determine el despido de la persona acosadora, la dirección de RRHH valorará adoptar medidas para que no conviva con la víctima del acoso en el mismo entorno laboral, medidas sobre las que tendrá preferencia la persona que ha sido agredida, y que nunca podrá suponer una mejora en las condiciones laborales de la persona agresora.

8- FALSAS DENUNCIAS.

En el caso de que se determine que no ha existido acoso y que, a tenor de lo comprobado en la fase de instrucción, se puede determinar que el denunciante ha actuado de mala fe, se adoptarán contra éste las medidas disciplinarias correspondientes.

MODELO DE DENUNCIA DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO

D./D.ª_DNI/NIE _____

Dirección:_____Teléfono:_____

Categoría Profesional: _____

Sección/Servicio/Centro de trabajo: _____

Relación laboral entre persona denunciante y denunciada:

Superior nivel jerárquico ( ) Mismo nivel jerárquico ( ) Inferior nivel jerárquico ( ) Entidad proveedora: ( ) Otros

Datos de la persona denunciada:

Nombre y Apellidos:

D.N.I:

Domicilio:

Localidad:

Provincia:

Código Postal:

Teléfono:

Relación que le une con la víctima (en el supuesto de que Ud. no sea la víctima): Relación entre víctima y persona denunciada Relación laboral:

Superior nivel jerárquico ( ) Mismo nivel jerárquico ( ) Inferior nivel jerárquico ( ) Entidad proveedora: ( ) Otros:

¿Trabajan juntas directamente víctima y persona denunciada? SI, NO

¿La persona denunciante ha puesto en conocimiento de su superior jerárquico la situación que denuncia? SI, NO

¿Ha denunciado con anterioridad a la misma persona?

¿Ha requerido o requiere asistencia médica? SI, NO

¿Ha requerido o requiere asistencia psicológica? SI, NO

¿Ha requerido o requiere asistencia jurídica? SI, NO

Información adicional:

EXPONE:

Aporta las siguientes pruebas/documentación:

SOLICITA

Que se proceda a realizar la correspondiente instrucción por parte del responsable en materia de acoso y en caso necesario se adopten las medidas que resulten necesarias y proporcionales en relación a los actos que se denuncian.

En a de de 20

Fdo.:

A/A RESPONSABLE DEL TRATAMIENTO DE SITUACIONES DE ACOSO