

campos estela

**PROTOCOLO DE
PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN
ACOSO SEXUAL O ACOSO
POR RAZÓN DE SEXO**

Este protocolo, aplicable en los supuestos de acoso en el entorno de Campos Estela, tiene el objetivo de prevenir y erradicar conductas inapropiadas y establecer un procedimiento que pueda dar respuesta a las denuncias presentadas en relación con cualquier expresión de discriminación, acoso laboral, acoso sexual, acoso por razón de sexo, orientación sexual o expresión de género causada por cualquier profesional que forme parte del equipo y entorno de Campos Estela. En este sentido, Campos Estela adquiere el compromiso de dar a conocer tanto el protocolo por acoso laboral como el protocolo por razón de sexo a partir de sesiones formativas necesarias para que se pueda poner en práctica de forma efectiva.

PROTOCOLO POR ACOSO SEXUAL O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

FECHA: 5/7/2023

REV. 1

INDICE

- A. OBJETO
- B. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS
- C. PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN
- D. GARANTÍAS DE CUMPLIMIENTO
- E. FINALIDAD
- F. ÁMBITO DE APLICACIÓN

- G. DEFINICIONES
 - G.1. ACOSO SEXUAL
 - G.2. ACOSO POR RAZÓN DE SEXO
 - G.3. DISCRIMINACIÓN POR EMBARAZO O MATERNIDAD
 - G.4. GRUPOS DE ESPECIAL ATENCIÓN
 - G.5. ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXOAFECTIVA E IDENTIDAD DE GÉNERO

- H. TIPOLOGÍA
 - H.1. TIPOLOGÍA DE ACOSO SEXUAL
 - H.2. TIPOLOGÍA DE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO
 - H.3. TIPOLOGÍA DE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO A CAUSA DE EMBARAZO O MATERNIDAD
 - H.4. GRUPOS DE ESPECIAL ATENCIÓN CON RELACIÓN A LAS CONDUCTAS DE ACOSO SEXISTA
 - H.5. ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXOAFECTIVA E IDENTIDAD DE GÉNERO

- I. INSTRUCTOR Y COMITÉ EVALUADOR
- J. PROCEDIMIENTO, FASES
- K. RESOLUCIÓN

- L. SEGUIMIENTO
- M. PLAZOS
- N. DENUNCIA FALSA
- O. IMPLANTACIÓN Y DIFUSIÓN
- P. CONSERVACIÓN Y CUSTODIA DE LOS DATOS DE SALUD
- Q. PROCEDIMIENTO SANCIONADOR
- R. ENTRADA EN VIGOR

PROTOCOLO POR ACOSO SEXUAL O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

ANEXO I. MODELO DE DENUNCIA

A. OBJETO

Este protocolo tiene por objeto regular la problemática del acoso sexual como el acoso por razón de sexo en las relaciones laborales, estableciendo aquellas medidas necesarias para prevenir el acoso sexual o por razón de sexo en nuestra empresa **CAMPOS ESTELA**, así como determinar concretamente las actuaciones de instrucción y sanciones internas y sus garantías en caso que se produzca este tipo de acoso asegurando que todo su personal conozca su existencia, así como el funcionamiento de los procedimientos y los posteriores acuerdos de seguimiento establecidos en el mismo.

El presente protocolo será de aplicación a toda la plantilla, con independencia de su tipo de contrato o categoría profesional, así como a cualquier persona que preste en esta empresa sus servicios, sea cual sea el carácter o la naturaleza jurídica de su relación con la misma.

La prohibición de acoso sexual y por razón de sexo abarca los comportamientos en el lugar de trabajo o en funciones sociales ligadas al mismo, durante los viajes o misiones emprendidas en relación con el trabajo.

B. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

La dirección de **CAMPOS ESTELA**, hace público su compromiso de adoptar cuantas medidas sean necesarias para proteger la seguridad y salud en el trabajo (art.14 Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales), tanto desde las políticas preventivas, para evitar que se den casos, como desde las políticas reactivas, para dar respuesta inmediata a los casos que se puedan dar, con el objeto de fomentar y mantener un entorno de trabajo seguro y respetuoso con la dignidad, la libertad individual y los derechos fundamentales de todas las personas que integran nuestra organización.

De acuerdo con ese compromiso, la dirección de **CAMPOS ESTELA** declara que las actitudes de acoso sexual y acoso por razón de sexo representan un atentado grave contra la dignidad de las personas y de sus derechos fundamentales.

Por lo tanto, la dirección de **CAMPOS ESTELA** se compromete a:

- No permitir ni tolerar bajo ningún concepto comportamientos, actitudes o situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- No ignorar las quejas, reclamaciones y denuncias de los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo que se puedan producir en la organización.
- Recibir y tramitar de forma rigurosa y rápida, así como con las debidas garantías de seguridad jurídica, confidencialidad, imparcialidad y derecho de defensa de las personas implicadas, todas las quejas, reclamaciones y denuncias que pudieran producirse.
- Garantizar que no se producirá ningún tipo de represalia ni contra las personas que formulen quejas, reclamaciones o denuncias, ni contra aquellas que participen en su proceso de resolución.
- Sancionar a las personas que acosen en función de las circunstancias y condicionamientos de su comportamiento o actitud.

PROTOCOLO POR ACOSO SEXUAL O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Para la consecución efectiva de este compromiso, la dirección de CAMPOS ESTELA exige de todas y cada una de las personas que integran su organización, que asuman las siguientes responsabilidades:

- Tratar a todas las personas con las que se mantengan relaciones por motivos de trabajo (proveedores, clientes, personal colaborador externo, etc.) con respeto a su dignidad y a sus derechos fundamentales.
- Evitar comportamientos, actitudes o acciones que son o puedan ser ofensivas, humillantes, degradantes, molestas, intimidatorias u hostiles.
- Actuar adecuadamente frente a esos comportamientos, actitudes o acciones: no ignorándolos, no tolerándolos, manifestando su desacuerdo, impidiendo que se repitan o se agraven, comunicándolos a las personas designadas al efecto, así como prestando apoyo a las personas que los sufren.

Por su parte, la dirección de **CAMPOS ESTELA** se compromete a establecer las siguientes medidas para la prevención y actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo:

- Difusión y distribución entre todas las personas trabajadoras del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- Realización de acciones formativas en materia de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo entre el personal de la empresa, en especial a las personas designadas para la recepción, tramitación y resolución de las quejas, reclamaciones y denuncias.
- Realización de campañas formativas, informativas y de sensibilización en materia de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo a toda la plantilla de la empresa, así como al personal de nuevo ingreso.
- Designación de una persona o equipo de personas, con formación específica en igualdad entre mujeres y hombres, prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo y habilidades sociales para la recepción, tramitación y resolución de las quejas, reclamaciones y denuncias en esta materia.
- Establecimiento de un servicio de asesoramiento, apoyo y asistencia a las personas que puedan sufrir estos comportamientos, compuestos por personas con la formación y aptitudes necesarias para el desempeño de esa labor.
- Inclusión de las medidas para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el plan de igualdad de la entidad.
- Realización de estudios de evaluación de riesgos psicosociales.
- Evaluación y seguimiento, con carácter periódico, del desarrollo, funcionamiento y efectividad del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

C. PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN

Con el fin de asegurar la protección de los derechos fundamentales constitucionalmente reconocidos, y que todas las personas incluidas en el ámbito de aplicación del presente protocolo realicen sus funciones en un entorno de trabajo en el que la dignidad de la persona sea respetada y su salud no se vea afectada, la empresa **CAMPOS ESTELA**, aprueba el presente protocolo de acuerdo a los siguientes principios:

- Rechazo a todo tipo de conducta de acoso laboral, en todas sus formas y modalidades, sin atender a quién sea la víctima o la persona que acose ni cual sea su rango jerárquico, manifestando su total intolerancia ante este tipo de conducta.

PROTOCOLO POR ACOSO SEXUAL O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

- Compromiso de establecer una cultura organizativa de normas y valores contra dicho acoso, manifestando como principio básico el derecho del colectivo de trabajadores/as a recibir un trato respetuoso y digno.
- Establecimiento de una cultura preventiva y de actuación en la fase inicial de los problemas que permitan prevenir, detectar y erradicar este tipo de conductas.
- Los responsables de velar por su cumplimiento, independientemente de su rango, están obligados a aplicar los principios y el procedimiento establecido en este protocolo, emprendiendo las acciones necesarias para garantizar su cumplimiento y velando, asimismo, para que las personas a su cargo no puedan ser víctimas de acoso.
- Derecho a la información y la formación adecuada de todo el personal sobre el contenido de este protocolo.

D. GARANTÍAS DE CUMPLIMIENTO

Las actuaciones que se realicen en el contexto de este protocolo se ajustarán a las siguientes garantías:

RESPECTO 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 implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo. Los implicados podrán ser asistidos por alguna persona que le asesore en todo momento a lo largo del procedimiento, si así se requiere.

CONFIDENCIALIDAD

Las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las reclamaciones presentadas o en proceso de investigación.

DILIGENCIA

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 debidas.

ASESORAMIENTO Y ASISTENCIA

La empresa **CAMPOS ESTELA**, proporcionará asesoramiento y asistencia, a la persona acosada, por personas formadas en la materia.

MEDIDAS CAUTELARES

En función de la gravedad de la conducta denunciada y su evidencia, la comisión de investigación podrá proponer medidas cautelares de protección, con la separación de la víctima y el agresor, hasta la resolución del conflicto. La propuesta de las medidas cautelares será comunicada y solicitada a **CAMPOS ESTELA**, y al trabajador afectado, que deberá de dar su consentimiento.

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.

RESTITUCIÓN DE LAS VÍCTIMAS

Si el acoso realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, la empresa **CAMPOS ESTELA**, deberá restituirla en las condiciones más próximas posibles a su situación laboral de origen, con acuerdo de la víctima y dentro de las posibilidades organizativas.

PROTECCIÓN DE LA SALUD DE LAS VÍCTIMAS

La empresa **CAMPOS ESTELA**, deberá adoptar las medidas que estime pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la salud de los trabajadores/as afectados/as

PROHIBICIÓN DE REPRESALIAS

La empresa **CAMPOS ESTELA**, prohíbe expresamente la realización de acciones contra las personas que efectúen una reclamación, comparezcan como testigos o participen en una investigación sobre acoso, siempre que se haya actuado de buena fe. En el caso de que se demostrara que alguno de los implicados en el procedimiento no ha actuado de buena fe, se aplicará la normativa legal que corresponda.

A tal fin, se establece el siguiente protocolo de actuación frente al posible acoso laboral en la empresa **CAMPOS ESTELA**, que se plantea desde una perspectiva esencialmente preventiva y de actuación en la fase más precoz de los problemas. Por ello la difusión de la información, la formación adecuada de las personas que integran el colectivo y la disposición de un protocolo que insiste en la evitación de las conductas de acoso laboral y en la actuación más temprana posible sobre las mismas, deben de ser elementos centrales para que estas conductas se eliminen o, en el peor de los casos, produzcan el menor efecto posible sobre quienes las sufren, además de sancionar a los que las practiquen.

E. FINALIDAD

El Protocolo es una medida de prevención del acoso, y esta es una conducta que se debe considerar como riesgo psicosocial en el trabajo cuya exposición puede ocasionar daños en la salud de las personas que lo padecen.

La finalidad es, por tanto, evitar el riesgo de acosos mediante la detección temprana de los factores psicosociales u organizativos que puedan generarlo y la adopción de medidas preventivas y correctoras apropiadas que se basen en el ejercicio correcto de la autoridad, la protección de los estándares éticos y morales de la organización y la salvaguarda de los derechos de las personas trabajadoras.

PROTOCOLO POR ACOSO SEXUAL O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

La implantación debe servir para informar y formar a los trabajadores/as y responsables de la empresa sobre cuáles son estas conductas. Esta mejor información y formación sobre el acoso contribuirá a descubrir y prevenir estas conductas de forma temprana.

F. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El Protocolo se aplicará a toda persona que preste servicio en la empresa **CAMPOS ESTELA**, incluido el personal directivo, el personal afecto a contratadas y/o subcontratadas o puesta a disposición por empresas de trabajo temporal y personas trabajadoras autónomas relacionadas con la empresa **CAMPOS ESTELA**.

G. DEFINICIONES

G.1. ACOSO SEXUAL

El acoso sexual es cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

(Art. 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres)

G.2. ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Acoso por razón de sexo, es 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.

(Art. 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres)

G.3. DISCRIMINIZACIÓN POR EMBARAZO O MATERNIDAD

Todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o maternidad también constituye discriminación directa por razón de sexo.

(Art. 8 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres)

G.4. GRUPOS DE ESPECIAL ATENCIÓN CON RELACIÓN A LAS CONDUCTAS DE ACOSO SEXISTA

Aunque el acoso sexual y el acoso por razón de sexo se pueden dar en cualquier grupo de edad, profesión, ámbito laboral o grupo profesional, la mayoría de las personas que lo padecen son mujeres y, dentro de éstas, los grupos más vulnerables son madres solteras, separadas, viudas, profesionales en sectores masculinizados, mujeres con discapacidad, inmigrantes, minorías étnicas, etc.

G.5. ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXOAFECTIVA E IDENTIDAD DE GÉNERO

Cualquier comportamiento basado en la orientación sexoafectiva o identidad de género de otra persona, con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad o integridad física o psíquica o de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto.

H. TIPOLOGÍA

Es difícil hacer una relación de los diferentes actos y comportamientos que se pueden considerar acoso sexual o acoso por razón de sexo, pero, a modo de ejemplo, y sin que se pueda considerar una relación excluyente o limitadora podemos enumerar algunos comportamientos que de forma directa o en combinación con otros, pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso sexual y de acoso por razón de sexo.

El acoso moral, no debe ser confundido con el acoso sexual y acoso por razón de sexo. Así, se entiende por acoso moral toda conducta, práctica o comportamiento, realizada en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona trabajadora, a quién se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

H.1. TIPOLOGÍA DE ACOSO SEXUAL

CONDUCTAS VERBALES

- Bromas sexuales ofensivas y comentarios sobre la apariencia física o condición sexual de la trabajadora o el trabajador.
- Comentarios sexuales obscenos.
- Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales.
- Formas denigrantes u obscenas para dirigirse a las personas.
- Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas.
- Comunicaciones (llamadas telefónicas, correos electrónicos. etc.) de contenido sexual y carácter ofensivo.
- Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.
- Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales.
- Invitaciones, peticiones o demandas de favores sexuales cuando estén relacionadas, directa o indirectamente, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o la conservación del puesto de trabajo.
- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de las mismas, haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.

PROTOCOLO POR ACOSO SEXUAL O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

CONDUCTAS NO VERBALES

- Uso de imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo.
- Gestos obscenos, silbidos.
- Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo de contenido sexual.
- Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.

CONDUCTAS FÍSICAS

- Contacto físico deliberado (pellizcar, masajes no deseados, etc.) o acercamiento físico excesivo o innecesario.
- Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
- Tocar intencionadamente los órganos sexuales.

H.2. TIPOLOGÍA DE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

- Uso de conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer u hombre.
- Bromas y comentarios sobre las personas que asumen tareas que tradicionalmente han sido desarrolladas por personas del otro sexo.
- Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo.
- Utilización de humor sexista.
- Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de las mujeres.
- Realizar las conductas anteriores con personas lesbianas, gays, transexuales o bisexuales
- Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su sexo o de su inclinación sexual.
- Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona.
- Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad.
- Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones restrictivas o limitativas 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.

H.3. TIPOLOGÍA DE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO A CAUSA DE EMBARAZO O MATERNIDAD

- Asignar un trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional.
- Atribuir tareas sin sentido, imposibles de lograr con plazos irracionales.
- Impedir deliberadamente su acceso a los medios adecuados para realizar su trabajo (información, documentos, equipamiento, etc.)
- Denegarle arbitrariamente permisos o licencias a las que tiene derecho.

H.4. GRUPOS DE ESPECIAL ATENCIÓN EN RELACIÓN CON LAS CONDUCTAS DE ACOSO SEXISTA

Los grupos más vulnerables son:

- Mujeres solas con responsabilidades (madres solteras, viudas, separadas y divorciadas).
- Mujeres que acceden por primera vez a sectores profesionales o categorías tradicionalmente masculinas o que ocupan puestos de trabajo que tradicionalmente se han considerado destinados a los hombres.
- Mujeres jóvenes que acaban de conseguir su primer trabajo.
- Mujeres con discapacidad.
- Mujeres inmigrantes y/o que pertenecen a minorías étnicas.
- Mujeres con contratos eventuales y temporales o en régimen de subcontratación.

H.5. ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXOAFECTIVA E IDENTIDAD DE GÉNERO

- Conductas discriminatorias con razón de la orientación sexoafectiva o identidad de género.
- Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de una determinada orientación sexoafectiva o identidad de género.
- Uso de humor sexista.
- Ridiculizar y menoscabar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de personas por su orientación sexoafectiva o identidad de género.
- Evaluar el trabajo de las personas que con menosprecio o de manera injusta, en función de su orientación sexoafectiva o identidad de género.

I. INSTRUCTOR Y COMITÉ EVALUADOR

J.

INSTRUCTOR/A

La instrucción del procedimiento se llevará a cabo por el director de la empresa, pudiendo designar otra persona a los efectos de impulsar el procedimiento de oficio o a instancia de parte, prestando apoyo y ayuda a las personas presuntamente acosadas, realizando las gestiones y trámites oportunos para aclarar los hechos, obteniendo toda la información que sea necesaria.

COMITÉ EVALUADOR

La Dirección de la empresa **CAMPOS ESTELA** designará a los miembros que compondrán el comité evaluador, formado por un trabajador o RLT (si existiera) y Dirección de la empresa o persona en que delegue.

Podrá incorporarse un técnico externo a solicitud de los miembros del comité evaluador.

Las funciones del comité evaluador:

- Recibir las denuncias por acoso y ponerlas en conocimiento del resto de miembros.
- Identificar el objeto de la denuncia y los hechos según las bases descritas en el presente protocolo.

PROTOCOLO POR ACOSO SEXUAL O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

- Comunicar a la persona denunciada la denuncia escrita y el procedimiento de actuación, principios, derechos y obligaciones de las partes implicadas, así como las fases del proceso.
- Llevar a término la investigación de las denuncias de acuerdo con lo que se establece en este protocolo (forma y tiempo)
- Elaborar un informe con las conclusiones sobre el supuesto caso de acoso investigado, que incluirá indicios, pruebas, agravamiento o atenuantes e instar a RR.HH. a la apertura de los procedimientos o expedientes pertinentes.
- Elaborar los informes que se describen en el presente protocolo notificándolo a la persona trabajadora denunciante, la persona trabajadora acusada y al departamento que corresponda aplicar una medida preventiva.
- Determinar las medidas de prevención, información, sensibilización y formación que se consideren necesarias y gestionar su implantación juntamente con el departamento de RR.HH.
- Velar por las garantías de este protocolo.

K. PROCEDIMIENTO: FASES

Aquel trabajador o aquella trabajadora de la empresa CAMPOS ESTELA que considere que está padeciendo o sea conocedora de una presunta situación de acoso sexual, por razones de sexo, orientación sexoafectiva o identidad de género definidas con anterioridad, deberá advertirlo mediante la correspondiente denuncia interna para que sea posible activar las debidas medidas.

En caso de que la denuncia sea presentada por terceras personas, la víctima deberá ser conocedora de su presentación y dar su expreso consentimiento.

La denuncia interna deberá dirigirse a la dirección de correo bustia@camposestela.com conteniendo la siguiente información como mínimo:

- Identificación de la persona denunciante.
- Identificación de la persona o personas denunciadas.
- Fecha de presentación de la denuncia.
- Descripción cronológica y lo más detallada posible de los hechos que se denuncian.
- No serán válidas las denuncias anónimas. Tampoco se admitirá la denuncia en caso de que denunciante y/o denunciado no presten servicios para la empresa.
- La Empresa facilita un modelo de denuncia como Anexo del presente Protocolo para seguir un formato interno similar que cumpla con los requisitos expuestos y que estará a disposición físicamente de todas las personas trabajadoras.

La vía de solución puede ser interna o externa (vía administrativa y vía judicial), utilizar una vía de resolución en ningún caso excluye la posibilidad de utilizar la otra.

La vía interna, en el marco de la empresa, se fundamenta en dos grandes objetivos:

- La definición de procedimientos claros y precisos para resolver la situación y garantías necesarias.
- La definición y establecimiento de mecanismos de soporte y asistencia para las personas que puedan estar sufriendo una situación de acoso.

J.1. FASE 1: COMUNICACIÓN Y ASESORAMIENTO

La fase 1, se inicia con la comunicación de la percepción o la sospecha de acoso que pondrá en marcha las actuaciones de comunicación y asesoramiento.

El objetivo de esta fase es establecer personas referentes y vías de comunicación que ofrecen garantías de confidencialidad, favoreciendo y facilitando la comunicación de casos para una buena y eficaz gestión de los mismos.

Se establecerá una dirección de correo de entrada de "comunicación de riesgos". La comunicación de una posible situación de acoso la podrá realizar:

- La persona afecta.
- La representación legal de los trabajadores/as si la hubiere.
- Cualquier persona que tenga conocimiento de una situación de acoso.

La comunicación podrá realizarse a través de la dirección de correo o mediante la entrega personalmente del documento anexo de denuncia.

En esta fase es imprescindible, informar, asesorar y acompañar a la persona presuntamente acosada y preparar la fase 2 de denuncia interna e investigación, si es necesaria.

El procedimiento empieza con la comunicación de la situación de acosos por escrito y en el modelo establecido a la comisión de investigación. Si la denuncia es verbal el instructor asistirá al demandante y recogerá los hechos utilizando el modelo establecido.

Podrá presentar una queja la persona acosada o terceras personas, siempre que aporten indicios suficientes.

En el caso de una queja presentada por terceros personas, la presunta víctima deberá conocer la queja y confirmar la existencia de acoso.

El presente procedimiento se aplicará con independencia de que las acciones sigan una instancia administrativa o judicial.

J.2. FASE 2: PROCEDIMIENTO INFORMAL

Con la puesta en conocimiento de la situación de acoso, se iniciará de manera automática un procedimiento previo, el objetivo es la resolución del problema de manera inmediata, ya que a veces es suficiente con informar al presunto agresor, de las consecuencias ofensivas e intimidadoras que genera su comportamiento para resolver el problema.

El denunciante podrá optar por esta vía, o pasar directamente a la vía formal si lo cree conveniente.

La comisión de investigación podrá directamente ir por la vía formal cuando lo considere oportuno, por su gravedad y/o evidencia.

PROTOCOLO POR ACOSO SEXUAL O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

En este caso los miembros de la comisión hablarán con la persona afectada y podrán tener reuniones con el presunto agresor y/o las dos partes, así lo consideran necesario.

Las reuniones conjuntas con el demandado y demandante, solo se realizarán previo consentimiento.

La finalidad de esta vía es la resolución de la situación, llegando a una solución compartida por ambas partes.

La comisión de investigación, en el término de 7 días laborables, contados a partir de la presentación de la denuncia, elaborará una propuesta de resolución de acuerdo entre las partes y la enviará a la dirección.

Cuando el procedimiento informal o previo no de resultado o sea inapropiado para resolver el problema, se recurrirá al procedimiento formal, que se inicia con la instrucción del expediente.

J.3. FASE 3: PROCEDIMIENTO FORMAL, INVESTIGACIÓN

La investigación se inicia a partir de la denuncia por la persona afectada. La persona denunciante tiene de desarrollar un relato tan preciso y concreto como sea posible en relación con los indicios que fundamentan la situación denunciada y, en virtud del principio procesal de la inversión de la prueba, a la persona presuntamente acosadora le corresponde probar que su conducta ha sido adecuada.

Una vez se ha comunicado el presunto caso y la persona afectada, ha sido informada y acompañada por la persona de referencia de su elección, podrá optar por:

- Presentar denuncia (la persona de referencia le ofrecerá asesoramiento y soporte).
- No presentar denuncia (la persona de referencia, a partir de la información recibida considera, si hay alguna evidencia de existencia de acoso). En este caso lo pondrán en conocimiento de la empresa, respetando el derecho de confidencialidad de las personas implicadas, para que la empresa intensifique la aplicación de medidas preventivas, de sensibilización y/o formación, o las actuaciones que considere necesaria, para hacer frente a los indicios percibidos.
- Si la persona afectada no presenta denuncia y la persona de referencia, a partir de la información recibida considera que no hay evidencia de la existencia de una situación de acoso, se cerrará el caso y no será necesario realizar ninguna acción.

Si las circunstancias lo aconsejan, podrá acordarse que la investigación de los hechos se realice con profesionales externos de reconocida solvencia en la materia.

Durante la tramitación del expediente y, como medida cautelar, el instructor podrá proponer a la comisión de investigación, por la gravedad de la conducta denunciada y por la apariencia de veracidad de los indicios aportados, la medida de separación de las personas implicadas sin perjudicar las condiciones laborales consistentes en:

- Separar físicamente a la persona denunciante y persona denunciada en caso de que desarrollen su labor en el mismo centro de trabajo.
- Según la gravedad de los hechos objetos de denuncia, si no fuera posible separar a

PROTOCOLO POR ACOSO SEXUAL O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

denunciante y denunciado/a, se valorará la posibilidad de conceder un permiso retribuido para la persona denunciante mientras dure la tramitación del expediente.

- Cualquier otro tipo de medida cautelar que se crea necesaria, siempre que se estimen oportunas, razonables y proporcionadas a las circunstancias del caso.

El proceso de investigación se llevará a término con rapidez y confidencialidad, tendrá una duración máxima de 10 días, a excepción de aquellos procesos que, debidamente motivado por alguna de las personas que forman parte de la comisión de investigación deba ampliarse el plazo estipulado, en tal caso, no podrá superar los 20 días.

Durante la tramitación del procedimiento, las personas interesadas podrán realizar alegaciones y aportar documentos u otras pruebas, que serán tenidas en cuenta por la comisión de investigación.

La persona denunciante y la denunciada podrán estar acompañadas durante la entrevista, si así lo solicitan, por representantes de los trabajadores/as u otras personas a su elección y tendrán derecho a conocer el contenido de las declaraciones de la otra parte y de toda la documentación del expediente.

Durante las entrevistas se seguirán las siguientes pautas:

- Presentación de la persona que entrevista, explicándole el proceso y los límites de la confidencialidad.
- Firma del consentimiento, informando al iniciar el proceso.
- Intentar rebajar o minimizar la tensión emocional, mostrar empatía, sin identificarse con ninguna parte.
- Escuchar las preguntas formuladas sobre el proceso y clarificar todas las dudas.
- Analizar el relato y las vivencias presentadas.
- Identificar las posiciones de cada parte y sus intereses.
- Resumir el orden cronológico del relato.
- Las entrevistas se iniciarán con la persona denunciante y los testigos aportados, continuando con la persona denunciada y sus testimonios.

La comisión de investigación, a la vista de las acciones practicadas, emitirá un informe de conclusiones.

L. RESOLUCIÓN

Según el informe de investigación elaborado por la Comisión de Investigación, la Dirección de la empresa CAMPOS ESTELA o la persona en quién delegue, emitirá una resolución del caso expuesto resultante del informe de la comisión de investigación, que podrá ser:

- Con evidencias suficientemente probadas de la existencia de una situación de acoso, inicio de un expediente sancionador y adopción de medidas correctoras necesarias.
- Sin evidencias suficientemente probadas, archivo de la denuncia.
- La resolución constatará con la identificación de la persona denunciada y denunciante, la causa y hechos constatados y las conclusiones de la Comisión de Investigación. Se entregará

PROTOCOLO POR ACOSO SEXUAL O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

una copia de la resolución a la parte denunciante y denunciada, así como a la representación de los trabajadores/as.

M. SEGUIMIENTO Y REVISIÓN

Se realizará seguimiento por parte de la comisión de investigación para asegurar que la situación se ha reconducido.

Trascurrido un mes desde la adopción de las medidas necesarias por parte de la dirección de la empresa la comisión de investigación emitirá un informe de seguimiento de las medidas propuestas y de la salvaguarda del principio de no discriminación, así como de la supervisión de posibles represalias contra cualquiera de los trabajadores/as que hayan intervenido en el procedimiento en condición de denunciante, víctima, testigo o informador.

N. PLAZOS

La investigación y la resolución del caso se llevará a cabo con la profesionalidad y diligencia debida sin demoras injustificadas, de manera que el procedimiento se pueda completar en el mínimo tiempo posible y respetando las garantías.

Se informará sobre los términos de la resolución de las fases, con el objetivo de conseguir celeridad y la resolución rápida de la denuncia.

La duración máxima de todo el proceso será de 10 días laborables, ampliable en caso necesario a 20 días.

O. DENUNCIA FALSA

En el caso de que del informe de valoración inicial o del informe de conclusiones emitido por el Comité Asesor, resulte que la reclamación se ha hecho de mala fe, o que los datos aportados o los testimonios son falsos, la dirección de la empresa **CAMPOS ESTELA**, incoará el correspondiente expediente disciplinario a las personas responsables.

P. IMPLANTACIÓN Y DIFUSIÓN

La empresa **CAMPOS ESTELA**, se compromete a difundir este Protocolo entre todas las personas trabajadoras, para que sean conscientes de su compromiso para evitar y combatir cualquier tipo de acoso, así como las medidas que se tomarán en caso de que se produzca, pero fundamentalmente para que se sea consciente que, en caso de ser víctima de acoso, hay un procedimiento que garantiza la resolución efectiva de la situación.

Para hacerlo efectivo, se garantiza que:

- Se informará a todo el personal de la existencia de este procedimiento de actuación frente al acoso laboral.
- Se informará al personal de nueva incorporación de la existencia de este procedimiento de actuación frente al acoso laboral.
- El procedimiento estará disponible en "Signature".

PROTOCOLO POR ACOSO SEXUAL O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

- Se proporcionará una formación adecuada en prevención y resolución de conflictos, especialmente dirigida a responsables de equipos de personas, para que puedan reconocer y atajar los posibles conflictos en su origen.
-

Q. CONSERVACIÓN Y CUSTODIA DE LOS DATOS DE SALUD

Los datos relativos a la salud se tratarán de forma específica, de manera que se incorporarán al expediente después de la autorización expresa de la persona afectada y cualquier informe que se derive, respetará el derecho a la confidencialidad de los datos de salud.

R. PROCEDIMIENTO SANCIONADOR

La Empresa se reserva el derecho a adoptar las acciones disciplinarias apropiadas, incluido el despido para el caso de faltas muy graves frente al trabajador/a que hubiere incurrido en una conducta tipificada como de acoso sexual, por razón de sexo o de trato discriminatorio. Asimismo, en caso de que se demostrase que la denuncia es maliciosa y falsa, podrá sancionarse al empleado/a que la hubiera realizado.

La tipificación de la sanción y el procedimiento disciplinario que se siga contra las anteriores conductas se llevará a cabo de conformidad con la normativa aplicable y con el régimen de infracciones y sanciones establecido por el Convenio Colectivo de aplicación en la empresa y normativa legal vigente.

El tiempo transcurrido desde el inicio del procedimiento hasta su resolución final no podrá ser superior a diez días, salvo pacto contrario entre las partes, sin superar, en ningún caso, los seis meses desde el conocimiento de los hechos.

Por tanto, podrán adoptarse las medidas disciplinarias que se consideren oportunas, sin perjuicio de las acciones civiles y penales que, además, puedan resultar pertinentes en cada caso.

S. ENTRADA EN VIGOR

El contenido del presente Protocolo es de obligatorio cumplimiento para todo el personal de **CAMPOS ESTELA**.

Su contenido entrará en vigor a partir de su comunicación al personal vinculado a la empresa **CAMPOS ESTELA**, se mantendrá en vigencia hasta tanto no sea modificado o reemplazado por otro.

El Protocolo vigente en cada momento estará a disposición de todo el personal.

ANEXO I

MODELO DE DENUNCIA

SOLICITANTE

- Persona afectada
- Representante de la plantilla
- Recursos Humanos
- Otros

TIPO DE ACOSO

- Acoso sexual
- Acoso por razón de sexo
- Discriminación por embarazo o Maternidad
- Acoso a grupos de especial atención
- Acoso por orientación sexoafectiva

DATOS DE LA PERSONA AFECTADA

Nombre:

Apellidos:

DNI:

Puesto de trabajo:

Centro de trabajo/Departamento:

Vinculación laboral/Tipo de contrato:

Teléfono de contacto:

Email:

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS:

PROTOCOLO POR ACOSO SEXUAL O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

En el caso de testigos, indique sus nombres y apellidos

SOLICITUD

Solicito el inicio del protocolo de actuación frente al acoso.

Localidad y fecha

Firma de la persona interesada

Este documento deberá ser entregado en sobre cerrado al departamento de RR.HH. a la atención de bustia@camposestela.com o directamente al correo: bustia@camposestela.com.