

# PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

---



# Índice

1. INTRODUCCIÓN .....	2
2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS .....	3
3. OBJETO .....	4
4. ÁMBITO DE APLICACIÓN .....	4
5. CONCEPTOS Y DEFINICIONES .....	4
6. GARANTÍAS .....	7
7. COMISIÓN INSTRUCTORA DE TRATAMIENTO DE SITUACIONES DE ACOSO .....	7
8. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN .....	8
9. PROTECCIÓN Y MEDIOS .....	11
10. REPRESALIAS .....	12

# 1. INTRODUCCIÓN

---

Conscientes, la dirección de la Empresa y la representación legal de los trabajadores (RLT), de la necesidad de proteger los derechos fundamentales de la persona y especialmente su dignidad en el ámbito laboral, y dentro de la convicción de que la cultura y valores de CARNES BINÉFAR, S.A. (en adelante CARNES BINÉFAR) están orientados hacia el respeto de las personas que integran la empresa, las partes firmantes reconocen la necesidad de prevenir y, en su caso, erradicar todos aquellos comportamientos y factores organizativos que pongan de manifiesto conductas violentas o de acoso en este ámbito, de conformidad con los principios inspiradores de la normativa europea y nacional en materia de procedimientos de prevención y solución de conflictos en estos supuestos.

Es por ello que el objeto del presente protocolo de actuación para la prevención y tratamiento del acoso será el de garantizar la protección de los derechos fundamentales de la persona, definiéndose las pautas que deberán regir, prevenir y erradicar este tipo de conductas y comportamientos en el ámbito laboral, haciendo extensivo el presente protocolo a todos los trabajadores y trabajadoras de... que deberán cumplirlo.

LA EMPRESA y la representación de los trabajadores y trabajadoras son firmes en el compromiso de evitar que se produzcan situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso psicológico, acoso discriminatorio, o cualquier otra forma de violencia en el ámbito de la Empresa. Asimismo, la Empresa está comprometida con su papel de garante de la protección de los derechos fundamentales de toda su plantilla y la responsabilidad social que, como empleadora, tiene en relación con la garantía de que las relaciones de trabajo y las relaciones interpersonales que con carácter necesario se fraguan y fundamentan en la actividad profesional, se lleven de acuerdo y con respeto a los derechos fundamentales de las personas.

El acoso supone un atentado al derecho a la integridad física y moral, la consideración debida a la dignidad e intimidad y honor de las personas y la igualdad de trato que se encuentran reconocidos en los Art. 10, 14, 15 y 18 de la Constitución, los Art. 4 y 17 del Estatuto de los Trabajadores, los Art. 7 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, así como al derecho de protección de la salud de todas las personas trabajadoras que se recoge en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

Este protocolo velará especialmente por:

- Prevenir, detectar y solucionar posibles situaciones de acoso.
- Proporcionar la ayuda que se considere necesaria para la víctima.
- Proteger a las personas que han presentado una denuncia de acoso, incluidos los testigos, de las posibles represalias contra ellos, asegurando que, cuantos intervengan en un proceso, no serán objeto de intimidación, persecución o represalias. Considerándose cualquier acción en este sentido objeto susceptible de las sanciones disciplinarias que se estimen oportunas.

- Adoptar medidas disciplinarias contra la persona acosadora.

La mejora de las condiciones de trabajo repercute tanto en la productividad como en el clima laboral, del mismo modo que las conductas violentas o constitutivas de acoso no perjudican únicamente a la plantilla directamente afectada, sino que repercuten en todo su entorno y en el conjunto de la organización. En este sentido, CARNES BINÉFAR se compromete a garantizar un entorno seguro y saludable para su plantilla y personas colaboradoras.

## 2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

---

El acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso psicológico y acoso discriminatorio o cualquier tipo de violencia son conductas que están totalmente prohibidas en CARNES BINÉFAR y se consideran inaceptables. Por ello, las partes firmantes se comprometen a garantizar los siguientes principios:

- Toda persona tiene derecho a recibir un trato correcto, respetuoso y digno, respetándosele su intimidad y su integridad física y moral, no pudiendo estar sometida bajo ninguna circunstancia, ya sea por nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, incluida su condición laboral, a tratos degradantes, humillantes u ofensivos; con independencia de quién sea la víctima o la persona acosadora en la situación denunciada.
- Toda la plantilla tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, al que se asocia un correlativo deber de protección mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo, incluidos los derivados de las conductas violentas y de acoso.
- Dada la condición del acoso como riesgo en el ámbito laboral, CARNES BINÉFAR se compromete a asignar los medios humanos y materiales necesarios para prevenir y hacer frente, en su caso, a las consecuencias derivadas de este tipo de conductas. Para ello se formará especialmente a la Dirección, y en cascada, de forma integral, al resto de responsables con equipo y las personas de la RLT con funciones en materia de igualdad y prevención para que apliquen y trasladen estos principios y valores, el procedimiento de prevención y solución de conflictos en materia de acoso de forma responsable.
- CARNES BINÉFAR velará por el mantenimiento de un entorno laboral exento de riesgos y se compromete a adoptar las medidas necesarias, tanto organizativas como de formación e información, para prevenir la aparición de conductas de acoso en relación con el personal que presta sus servicios en la Empresa.
- Se reconoce la importancia de desarrollar acciones formativas e informativas que ayuden a prevenir conductas de acoso. Así como, informar y formar a toda la plantilla, asegurando su conocimiento a las nuevas incorporaciones, sobre el contenido del presente protocolo y a sensibilizarla en los valores de respecto sobre los que se inspira.

- El personal que se considere objeto de conductas de acoso tiene derecho, sin perjuicio de las acciones administrativas y judiciales que pudiera tomar de forma individual, a plantear la apertura del procedimiento previsto a tal efecto, con involucración de la dirección de la Empresa y la RLT.

### 3. OBJETO

---

El objetivo de este protocolo es desarrollar un procedimiento de prevención y solución de conflictos en materia de acoso, garantizando el derecho a invocar el mismo y salvaguardando los derechos del personal afectado dentro de un contexto de prudencia y confidencialidad, tramitando con la debida consideración, seriedad y prontitud las denuncias que se presenten.

### 4. ÁMBITO DE APLICACIÓN

---

El protocolo será aplicable a todas las personas que presten servicios en CARNES BINÉFAR en territorio nacional, sin exclusiones, ni distinción por su naturaleza o vinculación jurídica.

Si el acoso se produjese entre personas trabajadoras de esta empresa y una empresa externa que actúen en el mismo lugar de trabajo, se aplicará el procedimiento recogido en este documento, si bien, la adopción de medidas se realizará de forma coordinada entre las empresas afectadas.

Si se produjera fuera del centro de trabajo deberá ponerse de manifiesto que la situación es por causa directamente ligada al trabajo.

La Empresa asume el compromiso explícito de adoptar el procedimiento como guía específica de la prevención de la violencia y acoso en el trabajo; y si fuese el caso se daría traslado a la prevención de riesgos psicosociales.

En el caso de ex trabajadores/as se analizará la procedencia o no de apertura del protocolo.

### 5. CONCEPTOS Y DEFINICIONES

---

#### 5.1. Acoso sexual

Según el Art. 7.1 de la L.O. para la igualdad efectiva de mujeres y hombres 3/2007, constituye acoso sexual cualquier comportamiento verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular, cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, siendo suficiente para tener tal consideración que se trate de un único episodio grave, aunque generalmente el acoso no se conciba como algo esporádico, sino como algo insistente, reiterado y de acorralamiento. Este acoso se considerará, en todo caso, discriminatorio, máxime cuando se condicione un derecho o una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso.

El acoso sexual comprende todos los comportamientos de naturaleza sexual, tanto aquellos que vayan dirigidos concretamente a una persona concreta (bilateral) ya sea a cambio o no de una determinada exigencia (chantaje) como aquellos de naturaleza sexual que pueden ir dirigidos de forma indeterminada a un colectivo de personas través de escritos, gestos o palabras que se pueden considerar ofensivos (acoso ambiental).

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual las conductas que se describen a continuación:

#### Conductas constitutivas de acoso sexual

- Conductas verbales

Insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual; insistencia para participar en actividades sociales fuera del lugar de trabajo, después de que la persona objeto de la misma haya dejado claro que dicha insistencia es molesta e inoportuna; flirteos ofensivos; comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos; llamadas telefónicas indeseadas; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

- No verbales

Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, silbidos o hacer ciertos gestos; cartas o mensajes de correo electrónico, mensajes de texto o de cualquier otro tipo de carácter ofensivo, de contenido sexual.

- Físicas

Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo o innecesario.

#### Tipos de acoso sexual

Se distinguen dos tipos de acoso sexual, en función de si las anteriores conductas implican o no un elemento de coacción:

a) Acoso “quid pro quo”

Consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, su sujeto activo será aquél que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

b) Acoso ambiental

El sujeto activo del acoso crea un entorno de trabajo intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Puede ser realizado por cualquier miembro de CARNES

BINÉFAR, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el centro de trabajo.

## 5.2. Acoso por razón de sexo

Según el Art. 7.2 de la L.O. 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.

La discriminación por embarazo o maternidad, cualquier trato desfavorable otorgado con su embarazo o maternidad, o a su propia condición de mujer constituirá una discriminación directa por razón de sexo.

Al igual que en el caso anterior, este acoso también se considerará, en todo caso, discriminatorio, máxime cuando condicione un derecho o una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso.

### Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

Se indican a continuación, a modo de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, una serie de conductas o comportamientos que, llevadas a cabo en función del sexo u orientación sexual de una persona y con el propósito de atentar contra su dignidad, podrían ser constitutivas de este tipo de acoso:

- Trato desfavorable a las mujeres y hombres por el mero hecho de serlo.
- La exclusión de hombres o mujeres a la hora de acceder a puestos de trabajo, cuando dicho requisito no sea una característica profesional esencial.
- Trato desigual basado en todas las orientaciones sexuales
- Ignorar o excluir a la persona.
- Descalificaciones, insultos sobre su orientación sexual
- Evaluar el trabajo de la persona de manera inequitativa o de forma sesgada.
- Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona.
- Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones sobre el acceso de la persona a la formación profesional y al empleo, la continuidad del mismo, la retribución, o cualesquiera otras decisiones relativas a esta materia.
- Agresión sexual: se considera delito, tipificado en el Código Penal.

Las conductas aquí recogidas no constituyen listas cerradas (se admitirá cualquier otra que establezca la normativa vigente), ni tienen ánimo excluyente ni limitativo, si bien, las incluidas no pueden producirse en modo alguno.

## 6. GARANTÍAS

---

- Confidencialidad y anonimato

Todas las personas que intervengan, en cualquiera de las fases del procedimiento, tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas, o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento.

A partir de la denuncia inicial, se asignarán códigos numéricos a las partes afectadas, de forma que no aparezca ningún nombre para no identificar a las personas hasta el informe de conclusiones.

- Diligencia y celeridad

La investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible, respetando las garantías debidas.

- Respeto y dignidad a las personas

La empresa adoptará las medidas pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la dignidad e intimidad de las personas afectadas, incluyendo a las personas presuntamente acosadas y/o acosadoras. Garantizando el proceso una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas.

- Protección de Datos

Se dará el debido respeto a la normativa en Protección de Datos.

## 7. COMISIÓN INSTRUCTORA DE TRATAMIENTO DE SITUACIONES DE ACOSO

---

Para cada caso de solicitud de intervención de Acoso, se constituirá una Comisión Instructora de tratamiento de situaciones de acoso, como órgano encargado de la tramitación de todos los procedimientos sustanciados conforme a lo establecido en el presente Protocolo.

Dicha Comisión Instructora estará integrada por la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad de CARNES BINÉFAR.

Los gastos ocasionados por la Comisión Instructora serán por cuenta de la empresa.



## 8. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

---

De conformidad con todo lo expuesto hasta el momento, las partes firmantes aprueban y suscriben las siguientes actuaciones:

8.1: Prevención proactiva

8.2: Detección temprana de situaciones de riesgo de violencia y de acoso en el trabajo

8.3: Gestión del conflicto

### 8.1. Prevención proactiva

Para prevenir y evitar las situaciones de violencia y acoso en el trabajo, la empresa proporcionará:

#### a) Información y Sensibilización:

La Empresa realizará una campaña explicativa y de sensibilización sobre este protocolo. A través de los siguientes mecanismos como la intranet, responsables directos, elaboración de esquema/gráfico visual (ver anexo), otros.

#### b) Formación:

La empresa se compromete a ofrecer la formación necesaria en prevención y resolución de conflictos en materia de acoso a todas las personas que formen parte de la comisión.

### 8.2. Detección temprana de situaciones de riesgo de violencia y acoso en el trabajo

Con este fin, el presente Plan integral de actuación define las conductas, así como arbitra las medidas específicas para la prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que, en su caso, pudieran formular quienes hayan sido o consideren haber sido objeto de las citadas conductas, así como quienes sean conocedores de las mismas. Para ello, se ha establecido un procedimiento de investigación eficaz y ágil, pero a su vez también completo y en el que se garantice la práctica de las diligencias de investigación necesarias. Dicho procedimiento se activará con la denuncia activa a una de estas conductas.

### 8.3. Gestión del conflicto

Fase I) Denuncia

Fase II) Investigación

Fases III) Resolución y elaboración del informe de la investigación

#### **Fase I: Denuncia**

El procedimiento de la empresa inicia por una denuncia, que la puede hacer:

- La persona afectada.
- Cualquier persona o personas que adviertan una conducta de acoso.

La denuncia se puede presentar de la forma y a la persona al que el denunciante encuentre más oportuno, incluyendo el uso de la línea ética de la empresa con garantía de confidencialidad, que se recomienda:

[carnes-binefar@linea-etica.es](mailto:carnes-binefar@linea-etica.es)

Cualquier persona que reciba una denuncia de acoso sexual la dirigirá inmediatamente al responsable de RR.HH. o a un miembro de la comisión instructora, quien lo pondrá también en conocimiento de la dirección de la empresa a efectos informativos.

Este Plan integral de actuación no regula ninguna actuación sobre la que no quede constancia documental o que, en definitiva, no pueda acreditarse, por lo que, en el caso de que la denuncia no sea escrita, una vez iniciado el protocolo deberá formalizarse por escrito.

Recibida una denuncia, se constituirá la comisión Instructora y activará el procedimiento para la investigación de los hechos. Para ello, cuanta más información y detalle se incluya en la denuncia, el procedimiento podrá ser mucho más ágil y eficaz. Ésta deberá contener el siguiente detalle:

- Ofrecer por escrito, la posibilidad de que esté presente un representante de los trabajadores/as.
- Identidad de la persona denunciante, de la potencial víctima de la conducta violenta o del acoso, y de la persona denunciada.
- Descripción de los hechos, esto es: tipos de conductas objeto de la denuncia, fechas y lugares en que se produjeron las conductas.
- Aportación, si procede, de documentación de soporte.
- Posibles testigos.

Cuando la persona que realice la denuncia no sea la persona afectada de forma directa, la primera acción será comunicárselo a la misma por escrito y solicitar su ratificación; en caso excepcional y de no ratificación, la parte instructora se reservará la potestad de seguir con la investigación hasta finalizar en conclusiones, valorando también la necesidad de establecer medidas cautelares.

### **Fase II: Investigación**

Una vez que el instructor/a reciba una denuncia escrita, se iniciará la fase de investigación.

La fase de investigación se iniciará con una entrevista personal con la persona denunciante, y el/la Instructor/a tomará debida nota de su declaración. Si la persona denunciante no coincide con la presunta víctima, tras la declaración de la persona denunciante, se citará a la presunta víctima para tomarle también declaración y conocer su versión de los hechos de primera mano.

Para proteger a la presunta víctima y evitar el contacto con la presunta persona acosadora y las interferencias durante el proceso de investigación, el/la Instructor/a podrá proponer medidas

cautelares y/o de carácter organizacional con carácter temporal, mientras dure la investigación y hasta su resolución, como, por ejemplo:

- Cambio de departamento a la presunta víctima o, en su caso, a la presunta persona acosadora, con el objeto de evitar el contacto profesional entre los mismos, siempre que ello no suponga una mejora profesional.
- Reordenación temporal del tiempo de trabajo.
- Exoneración de prestación de servicios a la presunta víctima y/o a la presunta persona acosadora (permiso retribuido especial temporal), que será debidamente comunicado por escrito.
- Entrega del ordenador, herramientas informáticas y/o smart-phone de la presunta persona acosadora, puestos a su disposición empresarialmente para el desempeño de su trabajo.
- Revisión del ordenador, herramientas informáticas y/o smart-phone puestos a disposición empresarialmente para el desempeño del trabajo, de acuerdo con el procedimiento empresarialmente previsto a tal efecto.
- Información a la presunta víctima de los mecanismos de asistencia de la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales y del servicio de Vigilancia de la Salud, incluyendo el ofrecimiento de asistencia/apoyo psicológico.
- Cuantas otras tiendan a preservar la salud e integridad física de la presunta víctima.

En esta fase, el objetivo principal es conocer en qué situación se encuentra la persona afectada e investigar los hechos denunciados. Para ello, el/la Instructor/a podrá llevar a cabo entrevistas u otras actuaciones de investigación con cualquiera de las personas implicadas, testigos, o terceras personas que se considere puedan aportar información útil, para poder concluir si es un caso de acoso en el trabajo, o bien una situación de tensión temporal o un estilo de liderazgo/dirección/gestión/relación indebido.

De las actuaciones practicadas, el/la Instructor/a dejará constancia en acta.

De las actuaciones realizadas y de los documentos revisados, el/la Instructor/a dejará constancia dentro del expediente de investigación.

Como criterio general, la duración estimada de esta fase de investigación será de 20 días hábiles (esto es, sábados, domingos y festivos excluidos) desde la presentación de la denuncia, siempre y cuando no existan circunstancias que requieran la ampliación de dicha duración estimada, práctica de diligencias adicionales de investigación, necesaria realización de desplazamientos para su práctica, declaración tardía de la presunta víctima por su propia petición, coincidencia con período vacacional o situaciones de incapacidad temporal.

El/La Instructor/a tratará cada caso de manera individualizada, y velará para que la persona afectada sea escuchada y apoyada en todo momento.

Se creará un expediente físico con la documentación de todas las actuaciones practicadas, que será custodiado por el/la Instructor/a.

### Fase de resolución: elaboración de informe

El/La Instructor/a deberá emitir un informe, dirigido al dpto. de recursos humanos o el máximo responsable del departamento de Personal, salvo casos de conflicto de interés. El plazo orientativo para la emisión de dicho informe será de 10 días hábiles (esto es, sábados, domingos y festivos excluidos), computados desde la finalización de la fase de investigación.

El informe incluirá la siguiente información:

- Antecedentes del caso.
- Medidas preventivas, en su caso adoptadas, con carácter temporal y durante el curso de la investigación.
- Diligencias de investigación practicadas.
- Conclusiones y propuesta de acciones.

Durante todo el proceso de investigación, se respetará el derecho a la intimidad de las personas implicadas, así como el deber de confidencialidad. Por dicho motivo, la identidad de las personas entrevistadas será preservada, en la medida en que resulte posible.

La empresa evaluará el informe y, tras ello, propondrá de forma fundamentada a la Dirección la adopción de acciones/medidas preventivas, correctoras o disciplinarias.

Se informará a la presunta víctima y a la presunta persona acosadora de la finalización de la investigación.

En el caso de la persona acosadora, si con motivo del resultado de la investigación se decide adoptar medidas disciplinarias, las mismas le serán debidamente notificadas por la Dirección de la Empresa, conforme al Convenio Colectivo y normativa de aplicación.

## 9. PROTECCIÓN Y MEDIOS

---

### **Protección de la salud de la plantilla**

La empresa adoptará las medidas correctoras pertinentes en relación con las situaciones de acoso para garantizar el derecho a la protección de la salud de los miembros de su organización. Algunas de estas medidas pueden ser:

- Ayuda psicológica a la persona afectada.
- Apoyo a la persona afectada para su total restablecimiento en su puesto de trabajo o en otro diferente.
- Garantizar que en el ámbito de la organización no se produzcan represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, colaboren o participen en investigaciones.

### **Protección de las víctimas**

En el caso de que se determine la existencia de acoso y la sanción impuesta a la persona acosadora, en atención a la no suficiente gravedad de los hechos, no conlleve la extinción de su contrato con CARNES BINÉFAR, la Empresa tomará las medidas oportunas para que la persona

acosadora y la víctima no convivan en el mismo entorno de trabajo, siempre que esto sea posible. En estas medidas (que no podrán suponer ni mejora ni detrimento de sus condiciones contractuales) tendrá preferencia de trato la persona acosada.

### **Incompatibilidad**

En el caso de que el/la Instructor/a se viera involucrado/a en un proceso de acoso o afectado/a por relación de parentesco o afectiva, amistad o enemistad manifiesta, de superioridad o subordinación jerárquica inmediata, o por cualquier otro tipo de relación directa respecto a la persona afectada o a la persona denunciada, que pueda hacer dudar de su objetividad e imparcialidad en el proceso, quedará automáticamente invalidado/a para formar parte en dicho proceso. Además, la persona denunciada o denunciante, quedará invalidada para intervenir en cualquier otro procedimiento hasta la resolución de su caso. En estos supuestos, la Dirección de la Empresa determinará quién tramitará el expediente.

## **10. REPRESALIAS**

---

Si por parte de la persona denunciada se produjeran represalias o actos de discriminación sobre la persona denunciante, la presunta víctima u otras personas involucradas en el proceso (testigos, compañeros, etc.), se haya determinado o no la existencia del acoso, en cualquiera de sus modalidades, se adoptarán también las medidas disciplinarias correspondientes.

