

**PROTOCOLO PARA LA  
PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL,  
POR RAZÓN DE SEXO EN LA  
EMPRESA Y ACOSO LABORAL**

**AKCOAT RECUBRIMIENTOS QUIMICOS  
ESPECIALIZADOS, S.L.**

**Julio de 2022**

## ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN .....	2
2. OBJETIVOS .....	3
3. ÁMBITO DE APLICACIÓN .....	4
4. DEFINICIONES Y CLASIFICACIÓN .....	5
5. CARACTERÍSTICAS DEL ACOSO Y LAS FORMAS DE EJERCERLO .....	8
6. MEDIDAS PREVENTIVAS .....	9
7. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN: ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO .....	12
7.1. Principios rectores del presente procedimiento .....	12
7.2. Órgano instructor .....	12
7.3. Medidas preventivas .....	13
7.4. Iniciación del procedimiento .....	14
7.5. Fase previa .....	14
7.6. Desarrollo del procedimiento (1): Trámite de audiencia .....	15
7.7. Desarrollo del procedimiento (2): Investigación .....	15
7.8. Finalización del procedimiento (3): Informe .....	16
8. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN: ACOSO LABORAL .....	20
8.1. Principios rectores del presente procedimiento .....	20
8.2. Órgano instructor .....	20
8.3. Medidas preventivas .....	21
8.4. Iniciación del procedimiento .....	22
8.5. Fase previa .....	22
8.6. Desarrollo del procedimiento (1): Trámite de audiencia .....	23
8.7. Desarrollo del procedimiento (2): Investigación .....	23
8.8. Finalización del procedimiento (3): Informe .....	24
9. COMUNICACIONES FALSAS Y MEDIDAS DISCIPLINARIAS .....	28
10. CONFIDENCIALIDAD Y PROTECCIÓN DE LOS AFECTADOS - VIGENCIA Y REVISIÓN .....	29
ANEXO I .....	30
ANEXO II .....	31

## 1. INTRODUCCIÓN

AKCOAT RECUBRIMIENTOS QUIMICOS ESPECIALIZADOS S.L. (en adelante, la “*Empresa*” o “*AKCOAT*”) ha aprobado el presente “Protocolo para la prevención y abordaje del acoso sexual, por razón de sexo y laboral en la Empresa” (en adelante, el “*Protocolo*”), con el compromiso de definir, evitar y detectar situaciones de acoso moral, acoso sexual y acoso por razón de sexo, o cualquier otra forma o vía de acoso que pueda darse, al ser estas, situaciones que atentan contra la dignidad de la persona que las recibe y ser perjudiciales para el ambiente laboral.

En este sentido, la Empresa está comprometida con el respeto a las personas, a la legalidad, y a los Derechos Humanos, que deben imperar en cualquier actividad incluida la que desarrollan todas las personas en su puesto de trabajo. Por ello, las relaciones entre profesionales requieren de la observancia de un trato adecuado, respetuoso y digno.

El acoso, en cualquiera de sus modalidades, va en contra de los compromisos de la Empresa citados con anterioridad y tiene un efecto perjudicial sobre la persona que lo recibe, así como sobre el ambiente de trabajo. En este sentido, la persona que recibe el acoso puede verse perjudicada en tan diversos aspectos como la salud, autoestima, confianza y desarrollo profesional. La Empresa no puede permitir que sus trabajadores se vean afectados por tales comportamientos, y menos cuando los mismos surgen en el ámbito laboral, pues es compromiso de la Empresa preservar y vigilar la salud de todo su personal.

Asimismo, mediante el presente Protocolo la Empresa también quiere cumplir con la legalidad vigente. Así, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales obliga a las Empresas a vigilar y evitar los riesgos laborales, así como a minimizar aquellos que no se puedan eliminar. En este sentido, las conductas encuadrables como acoso sexual, por razón de sexo o laboral son riesgos psicosociales sobre los que la Empresa tiene el deber de actuar.

También encontramos la obligación de desarrollar un Protocolo de prevención del acoso en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres. Así, el art. 48.1 de la citada norma establece la obligación de las empresas de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y por razón de sexo, así como arbitrar procedimientos específicos para su prevención, así como dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sufrido este tipo de acoso.

Es por todo ello que, con objeto de garantizar la protección de los Derechos Fundamentales de la persona, y en un rotundo compromiso de cumplimiento con la normativa aplicable al efecto, la Empresa ha decidido adoptar el presente Protocolo para, por un lado, establecer expresamente los mecanismos para articular su compromiso en materia de prevención del acoso y, por otro lado, cumplir con las previsiones legales sobre esta materia.

Debido a lo anterior, la Empresa asume que las actitudes de acoso suponen un atentado contra la dignidad de los trabajadores, y son conductas que están totalmente prohibidas en AKCOAT, y se consideran inaceptables en la organización, por lo que se compromete a no permitir ni tolerar el acoso en el trabajo y a evitar y perseguir aquellas conductas que puedan ser definidas como acoso, comprometiéndose a su vez a hacer uso de sus poderes directivo y disciplinario para sancionar aquellas conductas que puedan encuadrarse como acoso aplicando, en su caso, una política de tolerancia cero.

## 2. OBJETIVOS

El objeto del presente Protocolo es, precisamente, prevenir el acoso y procurar su erradicación mediante el establecimiento de una serie de medidas de prevención y de un protocolo de actuación con procedimientos específicos en función del tipo de acoso, en caso de denuncia, de una forma pragmática y sencilla, accesible a todos los trabajadores, y con una vocación clara de evitar no sólo las modalidades de acoso a cuya prevención nos obliga la Ley de Igualdad (acoso por razón de sexo y acoso sexual), sino a todas las que se incardinan dentro del fenómeno del acoso, a saber: acoso por razón de sexo, acoso sexual, acoso basado en otra causa discriminatoria (como por razón de raza, edad, orientación sexual, etc.) y acoso moral, comúnmente conocido como “*mobbing*” (acoso vulnerador del derecho a la integridad física y moral y del derecho a la dignidad) no basado en causa discriminatoria.

Un entorno libre de conductas indeseadas, de comportamientos hostiles y opresores es responsabilidad de las empresas. Por ello, AKCOAT trabaja en implantar políticas con normas y valores claros en todos los niveles de la organización que garanticen y mantengan entornos laborales libres de acoso, donde se respete la dignidad de todo trabajador/a y se facilite el desarrollo de las personas.

Por todo ello, AKCOAT manifiesta su preocupación y compromiso por mantener entornos laborales positivos, prevenir y evitar comportamientos de acoso y perseguir y solucionar aquellos casos que se produzcan en el ámbito laboral.

El presente Protocolo persigue:

- a) **La Prevención del Acoso:** mediante el establecimiento de medidas a través de las cuales la Empresa procure prevenir y evitar situaciones de acoso o situaciones susceptibles de constituir acoso.
- b) **La reacción empresarial efectiva frente a denuncias por acoso:** estableciendo procedimientos específicos internos de actuación para los casos en los que, aun tratando de prevenir dichas situaciones, se produzca una denuncia o queja interna por parte de algún empleado respecto de un presunto escenario de acoso.

### 3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Protocolo será aplicable a todos los trabajadores de la empresa, con independencia de cuál sea su relación laboral con la misma (indefinida o temporal), y del grupo profesional al que pertenezcan.

Igualmente, el presente protocolo será aplicable a, en su caso, las personas que puedan prestar servicios en AKCOAT a través de Empresas de Trabajo Temporal (ETT).

Al personal que pertenezca a empresas contratadas por AKCOAT, siempre que realice su actividad en centros de trabajo dependientes de la misma, también le será de aplicación el presente protocolo, en todos aquellos puntos referentes a la investigación. La adopción de medidas correctoras se hará de manera coordinada entre las empresas afectadas y la empresa principal de conformidad con lo establecido en el Artículo 24 de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales, y la normativa que lo desarrolla.

Para aquellas personas que puedan colaborar con la Empresa, pero que no se hallen unidas a ella por un contrato laboral (por ejemplo, personas becadas), el presente protocolo resultará de aplicación subsidiaria.

Si el acoso se produjera fuera de los centros de trabajo de la Empresa, pero con ocasión de eventos o viajes con motivo de trabajo, deberá ponerse de manifiesto que la situación **es por causa directamente ligada al trabajo**.

#### 4. DEFINICIONES Y CLASIFICACIÓN

A los efectos del presente Protocolo, se entiende por:

1. **Acoso sexual:** cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que sea indeseado por parte de la persona objeto de dicho comportamiento y 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, mediante actitudes, manifestaciones o comentarios inapropiados.

La acción ejercida por el acosador ha de ser indeseada y rechazada por quien la sufre. Por lo tanto, si esa acción es aceptada y consentida por quien la recibe, no existiría acoso sexual.

No es necesario que las acciones de acoso sexual en el trabajo se desarrollen durante un período prolongado de tiempo. Una sola acción, dependiendo de su gravedad, puede ser constitutiva de acoso sexual.

Así, se pueden identificar unos comportamientos concretos que, a título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, constituyen acoso sexual:

- Insinuaciones y comentarios molestos, humillantes, de contenido sexual explícito o implícito.
- Propuestas o presiones para la actividad sexual mediante proposiciones de carácter sexual, directas o indirectas.
- Propuestas reiteradas e indeseadas para la participación en actos sociales fuera del ámbito laboral.
- Cartas, notas, e-mails, *Whatspps* o cualquier tipo de mensaje con contenido sexual que propongan, inciten o presionen a mantener relaciones sexuales, o que, sin perseguir dicho objetivo, simplemente ofendan o intimiden al destinatario
- Insistencia en comentarios despectivos u ofensivos, de naturaleza sexual, sobre la apariencia e imagen del trabajador/a.
- Tocamientos, gestos obscenos, roces innecesarios.
- Toda agresión sexual.
- Participación en la creación de un clima laboral que constituya lo que se conoce jurisprudencialmente como “acoso sexual ambiental”, entendiendo por tal un comportamiento físico o verbal manifestado en actos, gestos o palabras, comportamiento que además se perciba como indeseado e indeseable por el trabajador/a presuntamente acosado o por la persona destinataria de los mismos, y que, si bien no esté directamente dirigido a la solicitud de favores de naturaleza sexual, sea capaz de crear un clima radicalmente odioso e ingrato, a través de, por ejemplo, la reiteración en comentarios o bromas de contenido libidinoso o con constantes e innecesarias referencias a la sexualidad.
- El acoso sexual de intercambio, siendo esto el condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual, se trate para acceder al empleo, para mantenerlo o para mejorar el status laboral alcanzado, siendo su rechazo la base para un decisión negativa para el sujeto pasivo **-acoso pro quo-**; no quedando incluido en este punto los intercambios sexuales de mutuo acuerdo que puedan conllevar una diferencia de trato laboral ya sea el acceso al empleo o la mejora de la condición laboral.

- 2. Acoso por razón de sexo:** comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, así como cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad entre mujeres y hombres.

Asimismo, se considerará acoso por razón de sexo la conducta hostigadora motivada a aquel trabajador/a que haya ejercitado o pretenda ejercitar derechos derivados de la asunción de cargas familiares como viene a ser el permiso por maternidad, permiso por paternidad, reducción de jornada por cuidado de hijo, así como el resto de los derechos y permisos contemplados tanto en el Estatuto de los Trabajadores, Convenio Colectivo Estatal para el comercio de distribuidores de especialidades y productos farmacéuticos, y demás disposiciones legales.

Con la finalidad de salvaguardar la plena efectividad del presente protocolo, también constituirá acoso por razón de sexo, cualquier trato adverso o efecto negativo que se genere contra una persona como consecuencia de la presentación por parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre las mujeres y hombres.

- 3. Acoso laboral o “mobbing”:** toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de forma sistemática o recurrente y realizada de forma prolongada en el tiempo en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de un trabajador/a, al cual 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 que ocupa, afectando negativamente al entorno laboral.

A continuación, procedemos a clasificar las conductas y procesos de acoso laboral incluyendo ejemplos de actitudes o comportamientos encajables en cada tipo:

**a) Ataques con medidas organizativas:**

- El superior restringe injustificadamente a la persona las posibilidades de hablar.
- Cambiar sin un motivo justificado la ubicación de una persona separándole de sus compañeros con la voluntad de aislarle.
- Prohibir a los compañeros que hablen a una persona determinada.
- Amenazas o presiones a las personas que apoyen al acosado/a.
- Obligar a alguien a ejecutar tareas en contra de su conciencia.
- Juzgar el desempeño de una persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
- Cuestionar las decisiones de una persona para menospreciarla o ponerla en evidencia.
- No asignar tareas a una persona para perjudicar su desarrollo profesional.
- Asignar tareas sin sentido o por debajo de sus capacidades para perjudicar su desarrollo profesional.
- Asignar tareas degradantes.
- Asignar trabajos muy superiores a las competencias o cualificaciones de la persona.
- Ordenes contradictorias o imposibles de cumplir.

- Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo, o facilitar datos erróneos.
- Manipular las herramientas de trabajo (por ejemplo, borrar archivos de ordenador...)
- Sustracción de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, entre otros.
- Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, entre otros.
- Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, entre otros.

**b) Ataques para reducir las posibilidades de comunicación:**

- Restringir a los compañeros la posibilidad de hablar con una persona de la Empresa con la intención de aislarla.
- Rehusar la comunicación con una persona a través de miradas y gestos.
- Rehusar la comunicación con una persona a través de no comunicarse directamente con ella.
- No dirigir la palabra a una persona con la intención de aislarla.
- Tratar a una persona como si no existiera.
- Evitar todo contacto visual.
- No permitir que la persona se exprese.
- Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, entre otros).

**c) Ataques que afectan a la salud física o psíquica de la víctima:**

- Críticas permanentes a la vida privada de una persona.
- Llamadas telefónicas atemorizantes.
- Hacer parecer estúpida a una persona.
- Dar a entender que una persona tiene problemas psicológicos.
- Mofarse de las discapacidades de una persona.
- Imitar los gestos, voces... de una persona.
- Mofarse de la vida privada de una persona.
- Ofertas sexuales, violencia sexual.
- Amenazas de violencia física.
- Uso de violencia menor.
- Maltrato físico.
- Gritar o insultar.
- Críticas permanentes del trabajo de la persona.
- Amenazas verbales.
- Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
- Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

**d) Ataques a las actitudes de la víctima:**

- Ataques a las actitudes y creencias políticas.
- Ataques a las actitudes y creencias religiosas.
- Mofarse de la nacionalidad de la víctima.

**e) Rumores:**

- Hablar mal de la persona a su espalda.
- Difusión de rumores.

La puesta de manifiesto meramente ocasional de las conductas descritas no constituye, por sí sólo, acoso moral.

Sin embargo, si dichas conductas se suceden de forma sistemática y además lo hacen de manera razonablemente prolongada en el tiempo, podrían dar lugar, en su caso, a una situación de acoso moral.

## 5. CARACTERÍSTICAS DEL ACOSO Y LAS FORMAS DE EJERCERLO

Para que una conducta pueda ser constitutiva de alguna de las formas de acoso en cualquiera de las tipologías detalladas en el punto anterior, será necesario que se den las notas de continuidad, gravedad y que se dirijan contra una persona en concreto.

Para determinar el cumplimiento de estas exigencias, tras la puesta en conocimiento a la Dirección de la Empresa de una posible situación constitutiva de alguna de las tipologías de acoso, se estudiará individualmente cada situación presunta de acoso y la casuística que la ha antecedido.

La importancia de tal estudio se centra en no confundir una situación de acoso con un mero conflicto, siendo este último aquella situación en que se da una discrepancia o una diferencia que se origina en el ámbito laboral como consecuencia del trabajo, pero dónde no se dan notas de continuidad ni de gravedad. Incluso puntualmente pueden llegar a darse conflictos y discusiones acaloradas en el ámbito del trabajo sin que esto deba ser confundido con el acoso.

Todos los tipos de acoso descritos anteriormente pueden ejercerse de tres maneras distintas, y son:

- **De forma descendente:** cuando quién acosa ocupa un cargo de superior nivel jerárquico a la presunta víctima de acoso.
- **De forma horizontal:** cuando quién acosa se encuentra en el mismo nivel jerárquico que la presunta víctima del acoso.
- **De forma ascendente:** cuando quien acosa ocupa un cargo de inferior nivel jerárquico que la presunta víctima del acoso.

## 6. MEDIDAS PREVENTIVAS

El abordaje preventivo de estas situaciones implica acciones en diferentes ámbitos, todas ellas encaminadas a evitar la aparición del conflicto.

Con el objeto de prevenir el acoso o situaciones potencialmente constitutivas de acoso, la Empresa se compromete a:

- Poner especial esmero en la **organización del trabajo** se ha revelado como una de las medidas más eficaces para prevenir estas situaciones. Los principales aspectos que debemos considerar, en este sentido, son:
  - Realizar una exhaustiva evaluación de riesgos de todos los puestos de trabajo.
  - Ponderar, en la medida de lo posible, la carga de trabajo y su distribución entre la plantilla.
  - Otorgar funciones y responsabilidades coherentes con el puesto de trabajo.
  - Velar por la idoneidad de los medios facilitados para realizar el trabajo.
  - Definir claramente los objetivos de los distintos Departamentos, así como las tareas necesarias para su consecución.
  - Cualquier otra acción encaminada a mantener un buen clima laboral y de motivación para los trabajadores.

Algunas recomendaciones en este sentido son:

- Fomentar la realización de reuniones de Departamento periódicas, en las que los trabajadores participen activamente y reciban información suficiente sobre funciones, responsabilidades, cambios, métodos de trabajo, etc.
  - Mantener fluidez en los canales de comunicación a todos los niveles.
- **Divulgar e informar:** para prevenir y evitar las situaciones de acoso en el trabajo, se divulgará el Protocolo vigente en cada momento a través de:
    - Página web corporativa de la Empresa.
    - Correo electrónico a todos los miembros de la Empresa. Una vez recibido el presente Protocolo, el trabajador/a deberá confirmar su recepción y comprensión de este mediante correo electrónico enviado a [l.ruiz@akcoat.com](mailto:l.ruiz@akcoat.com). Ello sin perjuicio de que los empleados que lo soliciten expresamente se les facilite un ejemplar físico, en cuyo caso, se les requerirá que firmen el recibí correspondiente que se incluye en el presente documento como ANEXO II.
    - Paquete informativo entregado a las nuevas incorporaciones. A los empleados de nuevo ingreso se les facilitará copia electrónica del mismo, debiendo confirmar su recepción y comprensión mediante correo electrónico enviado a [l.ruiz@akcoat.com](mailto:l.ruiz@akcoat.com). En caso de que el trabajador/a lo requiera de forma expresa, se facilitará ejemplar físico debiendo firmar el recibí de este incluido como ANEXO II.
    - Cualquier otro medio que sirva para dicho objetivo.
  - **Sensibilizar:** la Empresa se compromete a sensibilizar a la plantilla tanto en las definiciones de los diferentes tipos de acosos y sus manifestaciones, así como en el procedimiento de actuación establecido en este Protocolo para actuar ante supuestos de acoso.

En este sentido, la Empresa tiene la voluntad que los trabajadores tomen parte activa en la evitación y denuncia de aquellos casos que puedan ser considerados como acoso en cualquiera de sus diferentes tipologías. Por ello, los trabajadores pueden, en cualquier momento, realizar sugerencias por escrito a través de la dirección de correo electrónico [l.ruiz@akcoat.com](mailto:l.ruiz@akcoat.com), sugerencias que la Empresa agradece y se compromete a estudiar.

- **Formar:** la Dirección de la Empresa proporcionará formación específica en materia de acoso sexual, por razón de sexo y laboral, a todos los trabajadores que formen parte de cualquiera de los órganos descritos en este procedimiento, asimismo, en una segunda fase se facilitará formación a todos los responsables de los diferentes departamentos que tengan empleados a su cargo.

Asimismo, se pondrán en marcha planes de formación específicos que se realizarán de forma telemática a través del portal corporativo para todos los empleados de la Empresa, con el objetivo de que los trabajadores sean capaces de definir y determinar situaciones de acoso, así como para que conozcan la manera de actuar y solucionar los eventuales casos de acoso ante los que se puedan encontrar, sin perjuicio de que, a través del correo indicado en el apartado anterior, se puedan formular consultas o peticiones de formación específicas.

La Empresa también se compromete a implementar las siguientes medidas:

- (i) La Empresa promoverá una atmósfera de respeto y corrección en el ambiente de trabajo.
- (ii) Para ello, inculcará a todo trabajador/a, tanto el que se incorpore a la plantilla como al que forme parte ya de la misma, los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.
- (iii) El día a día de las relaciones personales entre los trabajadores estará basado en un trato educado, gobernado por las buenas formas.
- (iv) La Empresa prohíbe el uso de un lenguaje obsceno, así como los chistes o comentarios ofensivos o de contenido sexista, cualquiera que sea el medio de comunicación empleado.
- (v) La Empresa prohíbe actitudes de insinuación o manifestaciones de carácter físico, gestos, miradas, tocamientos, roces intencionados, etc.
- (vi) La Empresa procurará la integración del personal de nuevo acceso, evitando actitudes de aislamiento, mediante un seguimiento del trabajador/a incorporado no sólo en su proceso de acogida inicial sino con posterioridad al mismo.
- (vii) La Empresa se hará eco de las circunstancias personales o culturales del trabajador/a incorporado y las tendrá en cuenta para contribuir a su integración poniendo los medios que tenga a su alcance a través de la gestión que al respecto lleve a cabo el departamento de Recursos Humanos.
- (viii) La Empresa procurará información y formación a sus trabajadores sobre los principios y valores a respetar en la Empresa, así como las conductas que no se toleran.

Si la Empresa detectase que, aun sin darse una situación concreta de acoso, se produce alguna de las conductas descritas en los apartados “iv” y “v”, poniéndose las mismas de manifiesto en un determinado colectivo, equipo de trabajo, Departamento, etc., se dirigirá inmediatamente al responsable/s del Departamento/s implicado/s correspondiente para:

- Recordarle la existencia y vigencia del presente Protocolo y su contenido, en concreto, las conductas no toleradas.
- Informarle sobre el alcance de la posible vulneración del Protocolo.
- Exigir que se inste al cese de dichas conductas en aras a prevenir un posible marco futuro de acoso.
- Ponerse a disposición de dicho responsable y del resto de trabajadores para mantener una reunión o una conversación sobre lo ocurrido, que ayude a normalizar el ambiente.
- En casos muy graves, la Empresa podrá activar el protocolo de actuación directamente sin seguir los puntos anteriores que buscan la evitación de situaciones de acoso.

Todas estas medidas y declaraciones constituyen la acción empresarial en materia de prevención de situaciones susceptibles de originar situaciones de acoso.

La Empresa, con estas medidas preventivas, sienta las bases para una óptima convivencia en el trabajo, salvaguardando los derechos fundamentales de los trabajadores.

Por último, la Empresa se compromete a seguir trabajando sobre nuevas medidas para prevenir el acoso y a implementarlas oportunamente, así como a mantenerse informada sobre los avances que se produzcan en la sociedad al respecto.

## 7. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN: ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

A continuación, se establece un procedimiento interno de actuación por parte de la Empresa ante situaciones en las que un/a trabajador/a denuncia la existencia de acoso sexual o por razón o hechos susceptibles de ser considerados como acoso sexual o por razón de sexo.

### 7.1. Principios rectores del presente procedimiento

El presente procedimiento es un procedimiento ágil y rápido que, en un clima de confianza, protege la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas y procura la protección suficiente del trabajador/a presuntamente acosado en cuanto a su seguridad y salud que tiene como finalidad la de investigar, esclarecer y solucionar los posibles casos de acoso que puedan existir en la empresa.

A tal fin, los principios rectores de este procedimiento son:

- a) Proceder con la discreción necesaria para proteger la intimidad, la dignidad y la confidencialidad de las personas afectadas.
- b) Asimismo, se procurará la protección suficiente de la presunta víctima en cuanto a su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias, tanto físicas como psicológicas, que puedan derivarse de la situación, atendiendo muy especialmente a las circunstancias de trabajo en que se encuentre la presunta víctima.
- c) No divulgar ninguna información a partes no implicadas en el caso, salvo que sea necesario para la investigación.
- d) Realizar la investigación sin demoras indebidas.
- e) Conseguir una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas.
- f) Prohibir expresamente cualquier tipo de represalias o efectos negativos como consecuencia de la presentación de la denuncia, queja, reclamación, garantizando la indemnidad de las personas que denuncien, salvo mala fe en la presentación de las mismas.
- g) Buscar la verdad y el esclarecimiento de los hechos acaecidos.
- h) Garantizar la responsabilidad y potestad investigadora del Instructor durante la tramitación del procedimiento.

### 7.2. Órgano instructor

Se designa como responsable de la tramitación del presente procedimiento a un Órgano instructor, que será el mismo para toda la Empresa comprendiendo todos los centros de trabajo que ésta tenga en cada momento.

La misión principal del Órgano Instructor será impulsar, de oficio o a instancia de parte, la tramitación del presente procedimiento interno de actuación, en el caso de que tenga conocimiento de una situación potencialmente constitutiva de acoso, así como prestar apoyo y ayuda a los trabajadores presuntamente acosados, realizar las gestiones oportunas y poner en marcha las medidas y trámites pertinentes.

A estos efectos, AKCOAT designa una comisión instructora y de seguimiento para casos de acoso sexual y por razón de sexo formada por:

- Instructor/a a Lidia Ruiz Cózar, que ostenta en la Empresa el puesto de BU Human Resources Section Manager,
- En supuestos en que excepcionalmente sea necesario para el desarrollo de sus funciones, se apoyará en un colaborador/a, Raquel Amat Renau perteneciente al Departamento de Finanzas.

Dichas personas se encuentran ubicadas en el centro de trabajo de la Empresa en calle Ceuta nº 13, Polig. Industrial El Colomer, 12200 Onda (Castellon).

Sin embargo, en el supuesto en el que el Investigado haya de ser el Instructor o su colaborador, o afectado por relación de parentesco o afectividad, amistad o enemistad manifiesta, de superioridad o subordinación jerárquica inmediata, o por cualquier otro tipo de relación respecto a la persona afectada o a la persona denunciada, que pueda hacer dudar de su objetividad e imparcialidad en el proceso, el Solicitante o Tercero Solicitante deberá dirigir su Comunicación de Inicio del Procedimiento de Actuación a la Dirección de la empresa, concretamente a Juan del Casar Ximénez. En este supuesto, será la Dirección General de la empresa, quien determinará la persona que ejercerá las funciones de Instructor para ese Procedimiento de Actuación.

Asimismo, cualquier trabajador/a o persona que se sienta acosada o que tenga conocimiento de una presunta situación de acoso, pero que prefiera mantener en el anonimato su identidad, podrá formalizar la denuncia mediante el buzón de sugerencias.

Por tanto, las vías de comunicación son:

- Por correo electrónico al Instructor: [l.ruiz@akcoat.com](mailto:l.ruiz@akcoat.com).
- Por correo electrónico al Colaborador: [r.amat@akcoat.com](mailto:r.amat@akcoat.com)
- Presencialmente, ya sea por escrito o de forma verbal, al Instructor o Colaborador.
- Por el canal de denuncias establecido en el buzón de sugerencias.

Dicha comunicación dará inicio al procedimiento establecido en el apartado 7.4.

### 7.3. Medidas preventivas

En los casos de denuncia de acoso y hasta el archivo del procedimiento, la Dirección de AKCOAT podrá, a propuesta del Órgano instructor, adoptar alguna medida cautelar ante situaciones de especial gravedad o ante situaciones en las que los hechos denunciados vengan a constituir indicios fehacientes de la existencia de un acoso.

Además, las medidas cautelares que, en su caso, pudieran adoptarse han de ser razonables y proporcionadas al objeto que con ellas se pretende alcanzar: principalmente, tratar de evitar que durante la investigación acaezcan nuevos hechos que agraven la situación, generándose un mayor daño sobre el trabajador/a o los trabajadores presuntamente acosados.

Se contemplan, como posibles medidas cautelares, la movilidad funcional y geográfica no sustancial con la finalidad de erradicar la situación de conflicto y/o acoso que se esté investigando.

#### 7.4. Iniciación del procedimiento

El Procedimiento se iniciará mediante la Comunicación dirigida al Instructor o al Colaborador por la persona afectada (Solicitante) o por un tercero que tenga conocimiento de los hechos (Tercero Solicitante). Este escrito podrá ser presentado presencialmente, mediante correo electrónico a la dirección del Instructor o Colaborador, así como mediante el buzón de sugerencias.

En caso de que la Comunicación sea realizada por un Tercero Solicitante, se protegerá su intimidad, por lo que tan solo el Instructor podrá conocer su identidad, sin que este dato pueda ser relevado a terceros en ningún caso.

Se adjunta al presente Protocolo un modelo de “Comunicación de inicio del Procedimiento de Actuación” (Anexo I), puesto a disposición de los trabajadores para que puedan utilizarlo como formulario de Comunicación. Sin embargo, el denunciante es libre de usar el escrito que estime oportuno para comunicar las situaciones de posibles acosos, incluso la comunicación verbal al Instructor o Colaborador, el cual realizará acta de tales manifestaciones para poder dar comienzo al procedimiento.

#### 7.5. Fase previa

Una vez iniciado el procedimiento, el Instructor realizará una reunión previa al inicio formal del procedimiento, ya sea de forma telemática o de forma presencial, con la persona afectada (Solicitante) o con el tercero con conocimiento de los hechos que haya iniciado el procedimiento (Tercero Solicitante), si este se conociera.

Esta reunión previa tiene como finalidad la de informar sobre el procedimiento, explicar los pasos a seguir y refrescar conceptos a los efectos de recordar las formaciones realizadas y definir el régimen de obligaciones y responsabilidades antes una denuncia de acoso en el trabajo.

Finalizada la exposición conceptual realizada por el Instructor, la persona afectada por una posible situación de acoso manifestará por escrito su voluntad de proseguir o no con el procedimiento de actuación interno, pese a la voluntad de continuar manifestada por el Tercero solicitante.

En el acta de la reunión que se firme deberá recogerse como contenido mínimo, la voluntad clara e inequívoca de la persona presuntamente afectada por una situación de acoso y la, recomendación en su caso, que haya formulado la Empresa o el Tercero Solicitante.

Si la persona presuntamente afectada manifiesta su oposición a continuar con el procedimiento de actuación, éste finalizará en este momento, excepto que la Dirección de la Empresa tenga claros indicios de que se ha producido acoso. En esos casos, el Órgano Instructor continuará la investigación sin involucrar a la persona afectada tomando las medidas preventivas necesarias para evitar que esa situación se repita.

Esta reunión deberá llevarse a cabo en el plazo máximo de tres (3) días hábiles desde que se reciba la comunicación de inicio del procedimiento.

#### 7.6. Desarrollo del procedimiento (1): Trámite de audiencia

Una vez realizada la Comunicación ante el Instructor y realizada la fase previa establecida en el punto anterior, éste abrirá en el plazo máximo de los dos (2) días hábiles siguientes al de la recepción de la Comunicación, el trámite de audiencia.

En el momento de apertura de este trámite, el Instructor comunicará por escrito tanto al Investigado como al Solicitante:

- Los hechos contenidos en el escrito de Comunicación, pudiendo incluir extractos literales y/o pantallazos de la comunicación.
- La posibilidad de presentar cuantos escritos de alegaciones consideren oportunos durante el trámite de audiencia, así como la posibilidad de solicitar reuniones o entrevistas con el Instructor, que le deberán ser concedidas.
- Si desea llevar a cabo una entrevista conjunta con la otra parte implicada y dirigida por el Instructor, en aras de alcanzar un acuerdo amistoso en este trámite.

En caso de que ambas partes acepten llevar a cabo la entrevista conjunta, ésta deberá realizarse. El objetivo de dicha entrevista es esclarecer los hechos y alcanzar una solución amistosa entre las partes, por lo que el Instructor se reunirá con las partes afectadas con el objetivo de solucionar la controversia. Si la situación de acoso se soluciona en esta entrevista, el procedimiento de actuación finalizará en este momento, dejándose constancia de la solución alcanzada mediante escrito del que tendrán copia la persona Investigada, la presunta víctima y el Instructor.

El trámite de audiencia tendrá una duración máxima de cinco (5) días hábiles. Transcurrido dicho plazo, o si una vez efectuada la entrevista conjunta no se ha llegado a ningún acuerdo amistoso, el procedimiento seguirá a través del Trámite de Informe.

#### 7.7. Desarrollo del procedimiento (2): Investigación

En aras a garantizar la agilidad y rapidez del presente procedimiento, éste no deberá dilatarse por más tiempo de diez (10) días hábiles, salvo que, por la complejidad del expediente, el Órgano Instructor decidiera ampliarlo, dejando constancia de las razones de la ampliación y el plazo máximo por el que quedará ampliado el procedimiento.

Mediante este trámite, el Instructor realizará cuantas diligencias considere oportunas con tal de esclarecer los hechos denunciados. Durante todo este trámite perdurará la posibilidad de las partes afectadas de presentar cuantos escritos de alegaciones consideren oportunos, así como la posibilidad de solicitar reuniones o entrevistas con el Instructor, que le deberán ser concedidas.

Así, a título de ejemplo de las diligencias a posibles a practicar, el Instructor podrá:

- Realizar cuestionarios y entrevistas confidenciales con las personas que considere oportuno.
- Concertar audiencias con el trabajador/a afectado, el presunto acosador, los superiores y compañeros del presunto acosado y con cualesquiera personas que considere necesarias.

- Recabar cuanta información sea posible a través de la documentación de la Empresa. La Dirección General y el/los responsable/s directo/s de las personas implicadas colaborarán en la aportación de toda la documentación que el Órgano Instructor requiera para el esclarecimiento de los hechos.
- Si fuera indispensable para el esclarecimiento de los hechos, adoptar medidas de vigilancia a través de detectives o medios informáticos, telemáticos o audiovisuales, siempre que los mismos atiendan a criterios de razonabilidad, idoneidad y proporcionalidad, atendiendo al respeto del derecho a la intimidad de los trabajadores o de cualquier otro derecho fundamental.
- Solicitar ayuda externa (juristas, psicólogos u otros profesionales).
- Cualesquiera otras diligencias que el Órgano Instructor estime necesarias para el esclarecimiento de los hechos.

La intervención de testigos y actuantes tendrá carácter estrictamente confidencial y sólo se solicitará su intervención en aquellos casos que por las características de la denuncia así se requiera y en ningún caso supongan un perjuicio para el denunciante.

Se convocará al denunciado para una entrevista privada en la que pueda efectuar las alegaciones que considere oportunas tanto verbales como por escrito.

Las diligencias llevadas a cabo durante este trámite deberán respetar la intimidad y dignidad tanto de los trabajadores parte del procedimiento como de cualquier tercero que participe en el mismo. Sin perjuicio de lo anterior las entrevistas y diligencias realizadas por el Instructor y los asesores podrán ser grabadas, registradas y/o documentadas por cualquier medio, previa información del tratamiento de datos a los interesados.

#### 7.8. Finalización del procedimiento (3): Informe

Finalizada la investigación, el Órgano Instructor elaborará en el plazo de tres (3) días hábiles desde la finalización de la investigación un **Informe de Conclusiones**, que contendrá una resolución de la investigación sobre la existencia o inexistencia de acoso y una propuesta de resolución del conflicto, dándose traslado del mismo, a los efectos oportunos, a la Dirección de AKCOAT, en particular al **Comité de Decisión**, formado por el Instructor (Lidia Ruiz Cózar), el Colaborador (Raquel Amat Renau) y un tercero distinto del Instructor y el Colaborador (Mikel Ramirez Tabernero).

La finalización del procedimiento seguirá los siguientes pasos:

##### (i) Propuesta de resolución del conflicto

###### a) *Convencimiento de existencia de acoso y existencia de pruebas del mismo:*

En el caso de confirmarse la existencia de una situación de acoso y de la existencia de pruebas de este, el Órgano Instructor podrá proponer al Comité de Decisión la imposición de una sanción disciplinaria frente al acosador en virtud del Régimen Disciplinario recogido en el artículo 29 del Convenio Colectivo Estatal para el comercio de distribuidores de especialidades y productos farmacéuticos y en el Estatuto de los Trabajadores; sanción que puede llegar a ser la del despido.

*b) Ausencia de prueba de la que se pueda concluir la existencia de acoso, pero convencimiento de existencia de un conflicto personal entre compañeros:*

En caso de que la Empresa, una vez concluido el procedimiento de investigación, no tenga elementos claros para determinar la existencia de acoso (cumpliéndose los requisitos para ello) o éste no pueda acreditarse, pero sin embargo se concluya que lo que subyace es un conflicto personal relevante generado en el trabajo, la Dirección deberá poner todos los medios a su alcance para procurar un remedio a dicho conflicto, proponiendo soluciones mediadas.

*c) Ausencia de prueba de la que se pueda concluir la existencia de acoso, pero convencimiento de existencia de un conflicto laboral entre compañeros:*

En el caso de que la Empresa concluya que la situación no se trata de acoso sexual o por razón de sexo, sino más bien de un conflicto laboral entre trabajadores por motivos profesionales, la Dirección de la Empresa deberá poner todos los medios a su alcance para procurar un remedio a dicho conflicto, proponiendo soluciones mediadas.

*d) Convencimiento de denuncia intencionadamente falsa:*

Si, por el contrario, no se confirmase la existencia de una situación de acoso y, además, al finalizar el procedimiento, el Órgano Instructor determinase la manifiesta falsedad intencionada de la denuncia y dicha falsedad intencionada fuera susceptible de acreditarse, ya sea el denunciante el presunto acosador u otro trabajador/a, podrá proponer sanciones disciplinarias a imponer frente al autor de esas falsas imputaciones.

Cabe señalar que esta conclusión requerirá que se haya obtenido prueba suficiente de la manifiesta falsedad malintencionada de la denuncia.

(ii) Medidas de resarcimiento al presunto acosado y disuasión de los trabajadores para que no incurran en futuras situaciones de acoso

El Órgano Instructor podrá proponer medidas tendentes al resarcimiento del presunto acosado y a la disuasión de los trabajadores ante futuras situaciones de acoso, entre las que cabe citar las siguientes:

- Apoyo psicológico y social al acosado y a su familia.
- Modificación de aquellas condiciones laborales que, previo consentimiento del trabajador/a acosado, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Adopción de medidas de vigilancia en protección del trabajador/a acosado.
- Reiteración de los estándares éticos y morales de la empresa.

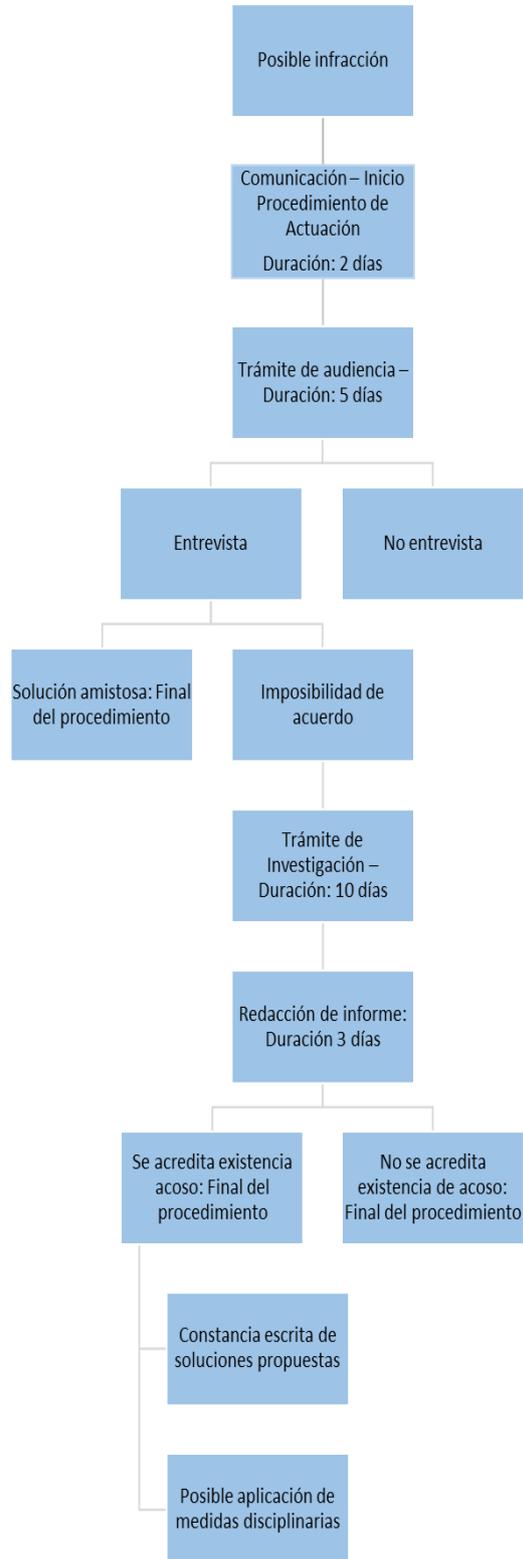
(iii) Resolución del conflicto por el Comité de Decisión

A la vista de las propuestas de resolución del conflicto, de las pruebas obtenidas sobre el acoso, y de las medidas de resarcimiento en su caso propuestas por el Órgano Instructor, el Comité de Decisión adoptará por mayoría resolución fundada al respecto y se ocupará de que se lleve a cabo (para lo cual, el voto emitido por el Director General será dirimente).

Los datos relacionados con las denuncias se eliminarán transcurridos dos meses desde el momento en que finalice la investigación de los hechos alegados en la denuncia. No obstante, en caso de interponerse acciones judiciales como consecuencia de la investigación (bien por la presunta víctima, bien por el presunto falso acosador), los datos obrantes en la misma se conservarán únicamente durante el período de prescripción o caducidad de dichas acciones.

En todo caso se conservarán los datos relativos a los hechos denunciados, sin hacer mención a la identidad del denunciado para poder analizar el comportamiento de los empleados en materia de acoso y proponer las medidas que puedan ser necesarias. Los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición podrán ejercerse ante el departamento de recursos humanos, por los procedimientos comunes.

Esquema del procedimiento de actuación:



## 8. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN: ACOSO LABORAL

A continuación, se establece un procedimiento interno de actuación por parte de la Empresa ante situaciones en las que un/a trabajador/a denuncia la existencia de acoso laboral o hechos susceptibles de ser considerados como acoso laboral.

### 8.1. Principios rectores del presente procedimiento

El presente procedimiento es un procedimiento ágil y rápido que, en un clima de confianza, protege la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas y procura la protección suficiente del trabajador/a presuntamente acosado en cuanto a su seguridad y salud que tiene como finalidad la de investigar, esclarecer y solucionar los posibles casos de acoso que puedan existir en la empresa.

A tal fin, los principios rectores de este procedimiento son:

- a) Proceder con la discreción necesaria para proteger la intimidad, la dignidad y la confidencialidad de las personas afectadas.
- b) Asimismo, se procurará la protección suficiente de la presunta víctima en cuanto a su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias, tanto físicas como psicológicas, que puedan derivarse de la situación, atendiendo muy especialmente a las circunstancias de trabajo en que se encuentre la presunta víctima.
- c) No divulgar ninguna información a partes no implicadas en el caso, salvo que sea necesario para la investigación.
- d) Realizar la investigación sin demoras indebidas.
- e) Conseguir una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas.
- f) Prohibir expresamente cualquier tipo de represalias o efectos negativos como consecuencia de la presentación de la denuncia, queja, reclamación, garantizando la indemnidad de las personas que denuncien, salvo mala fe en la presentación de las mismas.
- g) Buscar la verdad y el esclarecimiento de los hechos acaecidos.
- h) Garantizar la responsabilidad y potestad investigadora del Instructor durante la tramitación del procedimiento.

### 8.2. Órgano instructor

Se designa como responsable de la tramitación del presente procedimiento a un Órgano instructor, éste será el mismo para toda la Empresa comprendiendo todos los centros de trabajo que ésta tenga en cada momento.

La misión principal del Órgano Instructor será impulsar, de oficio o a instancia de parte, la tramitación del presente procedimiento interno de actuación, en el caso de que tenga conocimiento de una situación potencialmente constitutiva de acoso, así como prestar apoyo y ayuda a los trabajadores presuntamente acosados, realizar las gestiones oportunas y poner en marcha las medidas y trámites pertinentes.

A estos efectos, AKCOAT designa una comisión instructora y de seguimiento para casos de acoso sexual y por razón de sexo formada por:

- Instructor/a a D<sup>a</sup> Lidia Ruiz Cózar, que ostenta en la Empresa el puesto de BU Human Resources Section Manager,
- En supuestos en que excepcionalmente sea necesario para el desarrollo de sus funciones, se apoyará en un colaborador/a, D<sup>a</sup> Raquel Amat Renau que pertenece al Departamento de Finanzas.

Dichas personas se encuentran ubicadas en el centro de trabajo de la Empresa en calle Ceuta nº 13, Políg. Ind. El Colomer, CP-12200 Onda (Castellón).

Sin embargo, en el supuesto en el que el Investigado haya de ser el Instructor o su colaborador, o afectado por relación de parentesco o afectividad, amistad o enemistad manifiesta, de superioridad o subordinación jerárquica inmediata, o por cualquier otro tipo de relación respecto a la persona afectada o a la persona denunciada, que pueda hacer dudar de su objetividad e imparcialidad en el proceso, el Solicitante o Tercero Solicitante deberá dirigir su Comunicación de Inicio del Procedimiento de Actuación a la Dirección de la empresa, concretamente a D. Juan del Casar Ximénez.

En este supuesto, será la Dirección General de la empresa, quien determinará la persona que ejercerá las funciones de Instructor para ese Procedimiento de Actuación.

Asimismo, cualquier trabajador/a o persona que se sienta acosada o que tenga conocimiento de una presunta situación de acoso, pero que prefiera mantener en el anonimato su identidad, podrá formalizar la denuncia mediante el buzón de sugerencias.

Por tanto, las vías de comunicación son:

- Por correo electrónico al Instructor: [l.ruiz@akcoat.com](mailto:l.ruiz@akcoat.com)
- Por correo electrónico al Colaborador: [r.amat@akcoat.com](mailto:r.amat@akcoat.com)
- Presencialmente, ya sea por escrito o de forma verbal, al Instructor o Colaborador.
- Por el canal de denuncias establecido en el buzón de sugerencias.

Dicha comunicación dará inicio al procedimiento establecido en el apartado 8.4.

### 8.3. Medidas preventivas

En los casos de denuncia de acoso y hasta el archivo del procedimiento, la Dirección de AKCOAT podrá, a propuesta del Órgano instructor, adoptar alguna medida cautelar ante situaciones de especial gravedad o ante situaciones en las que los hechos denunciados vengán a constituir indicios fehacientes de la existencia de un acoso.

Además, las medidas cautelares que, en su caso, pudieran adoptarse han de ser razonables y proporcionadas al objeto que con ellas se pretende alcanzar: principalmente, tratar de evitar que durante la investigación acaezcan nuevos hechos que agraven la situación, generándose un mayor daño sobre el trabajador/a o los trabajadores presuntamente acosados.

Se contemplan, como posibles medidas cautelares, la movilidad funcional y geográfica no sustancial con la finalidad de erradicar la situación de conflicto y/o acoso que se esté investigando.

#### 8.4. Iniciación del procedimiento

El Procedimiento se iniciará mediante la Comunicación dirigida al Instructor o al Colaborador por la persona afectada (Solicitante) o por un tercero que tenga conocimiento de los hechos (Tercero Solicitante). Este escrito podrá ser presentado presencialmente, mediante correo electrónico a la dirección del Instructor o Colaborador, así como mediante el buzón de sugerencias.

En caso de que la Comunicación sea realizada por un Tercero Solicitante, se protegerá su intimidad, por lo que tan solo el Instructor podrá conocer su identidad, sin que este dato pueda ser relevado a terceros en ningún caso.

Se adjunta al presente Protocolo un modelo de “Comunicación de inicio del Procedimiento de Actuación” (Anexo I), puesto a disposición de los trabajadores para que puedan utilizarlo como formulario de Comunicación. Sin embargo, el denunciante es libre de usar el escrito que estime oportuno para comunicar las situaciones de posibles acosos, incluso la comunicación verbal al Instructor o Colaborador, el cual realizará acta de tales manifestaciones para poder dar comienzo al procedimiento.

#### 8.5. Fase previa

Una vez iniciado el procedimiento, el Instructor realizará una reunión previa al inicio formal del procedimiento, ya sea de forma telemática o de forma presencial, con la persona afectada (Solicitante) o con el tercero con conocimiento de los hechos que haya iniciado el procedimiento (Tercero Solicitante), si este se conociera.

Esta reunión previa tiene como finalidad la de informar sobre el procedimiento, explicar los pasos a seguir y refrescar conceptos a los efectos de recordar las formaciones realizadas para y definir el régimen de obligaciones y responsabilidades ante una denuncia de acoso en el trabajo.

Finalizada la exposición conceptual realizada por el Instructor, la persona afectada por una posible situación de acoso manifestará por escrito su voluntad de proseguir o no con el procedimiento de actuación interno, pese a la voluntad de continuar manifestada por el Tercero solicitante.

En el acta de la reunión que se firme deberá recogerse como contenido mínimo, la voluntad clara e inequívoca de la persona presuntamente afectada por una situación de acoso y la, recomendación en su caso, que haya formulado la Empresa o el Tercero Solicitante.

Si la persona presuntamente afectada manifiesta su oposición a continuar con el procedimiento de actuación, éste finalizará en este momento, excepto que la Dirección de la Empresa tenga claros indicios de que se ha producido acoso laboral. En esos casos, el Órgano Instructor continuará la investigación sin involucrar a la persona afectada tomando las medidas preventivas necesarias para evitar que esa situación se repita.

Esta reunión deberá llevarse a cabo en el plazo máximo de tres (3) días hábiles desde que se reciba la comunicación de inicio del procedimiento.

#### 8.6. Desarrollo del procedimiento (1): Trámite de audiencia

Una vez realizada la Comunicación ante el Instructor y realizada la fase previa establecida en el punto anterior, éste abrirá en el plazo máximo de los dos (2) días hábiles siguientes al de la recepción de la Comunicación, el trámite de audiencia.

En el momento de apertura de este trámite, el Instructor comunicará por escrito tanto al Investigado como al Solicitante:

- Los hechos contenidos en el escrito de Comunicación, pudiendo incluir extractos literales y/o pantallazos de la comunicación.
- La posibilidad de presentar cuantos escritos de alegaciones consideren oportunos durante el trámite de audiencia, así como la posibilidad de solicitar reuniones o entrevistas con el Instructor, que le deberán ser concedidas.
- Si desea llevar a cabo una entrevista conjunta con la otra parte implicada y dirigida por el Instructor, en aras de alcanzar un acuerdo amistoso en este trámite.

En caso de que ambas partes acepten llevar a cabo la entrevista conjunta, ésta deberá realizarse. El objetivo de dicha entrevista es esclarecer los hechos y alcanzar una solución amistosa entre las partes, por lo que el Instructor se reunirá con las partes afectadas con el objetivo de solucionar la controversia. Si la situación de acoso se soluciona en esta entrevista, el procedimiento de actuación finalizará en este momento, dejándose constancia de la solución alcanzada mediante escrito del que tendrán copia la persona Investigada, la presunta víctima y el Instructor.

El trámite de audiencia tendrá una duración máxima de cinco (5) días hábiles, transcurrido dicho plazo, o si una vez efectuada la entrevista conjunta no se ha llegado a ningún acuerdo amistoso, el procedimiento seguirá a través del Trámite de Informe.

#### 8.7. Desarrollo del procedimiento (2): Investigación

En aras a garantizar la agilidad y rapidez del presente procedimiento, éste no deberá dilatarse por más tiempo de diez (10) días hábiles, salvo que, por la complejidad del expediente, el Órgano Instructor decidiera ampliarlo, dejando constancia de las razones de la ampliación y el plazo máximo por el que quedará ampliado el procedimiento.

Mediante este trámite, el Instructor realizará cuantas diligencias considere oportunas con tal de esclarecer los hechos denunciados. Durante todo este trámite perdurará la posibilidad de las partes afectadas de presentar cuantos escritos de alegaciones consideren oportunos, así como la posibilidad de solicitar reuniones o entrevistas con el Instructor, que le deberán ser concedidas.

Así, a título de ejemplo de las diligencias a posibles a practicar, el Instructor podrá:

- Realizar cuestionarios y entrevistas confidenciales con las personas que considere oportuno.
- Concertar audiencias con el trabajador/a afectado, el presunto acosador, los superiores y compañeros del presunto acosado y con cualesquiera personas que considere necesarias.

- Recabar cuanta información sea posible a través de la documentación de la Empresa. La Dirección General y el/los responsable/s directo/s de las personas implicadas colaborarán en la aportación de toda la documentación que el Órgano Instructor requiera para el esclarecimiento de los hechos.
- Si fuera indispensable para el esclarecimiento de los hechos, adoptar medidas de vigilancia a través de detectives o medios informáticos, telemáticos o audiovisuales, siempre que los mismos atiendan a criterios de razonabilidad, idoneidad y proporcionalidad, atendiendo al respeto del derecho a la intimidad de los trabajadores o de cualquier otro derecho fundamental.
- Solicitar ayuda externa (juristas, psicólogos u otros profesionales).
- Cualesquiera otras diligencias que el Órgano Instructor estime necesarias para el esclarecimiento de los hechos.

La intervención de testigos y actuantes tendrá carácter estrictamente confidencial y sólo se solicitará su intervención en aquellos casos que por las características de la denuncia así se requiera y en ningún caso supongan un perjuicio para el denunciante.

Se convocará al denunciado para una entrevista privada en la que pueda efectuar las alegaciones que considere oportunas tanto verbales como por escrito.

Las diligencias llevadas a cabo durante este trámite deberán respetar la intimidad y dignidad tanto de los trabajadores parte del procedimiento como de cualquier tercero que participe en el mismo. Sin perjuicio de lo anterior, las entrevistas y diligencias realizadas por el Instructor y los asesores podrán ser grabadas, registradas y/o documentadas por cualquier medio, previa información del tratamiento de datos a los interesados.

#### 8.8. Finalización del procedimiento (3): Informe

Finalizada la investigación, el Órgano Instructor elaborará en el plazo de tres (3) días hábiles desde la finalización de la investigación un **Informe de Conclusiones**, que contendrá una resolución de la investigación sobre la existencia o inexistencia de acoso y una propuesta de resolución del conflicto, dándose traslado del mismo, a los efectos oportunos, a la Dirección de AKCOAT, en particular al **Comité de Decisión**, formado por el Instructor (D<sup>a</sup> Lidia Ruiz Cózar), el Colaborador ( D<sup>a</sup> Raquel Amat Renau) y un tercero distinto del Instructor y el Colaborador ( D. Mikel Ramirez Taberner).

La finalización del procedimiento seguirá los siguientes pasos:

##### (iv) Propuesta de resolución del conflicto

###### *a) Convencimiento de existencia de acoso y existencia de pruebas del mismo:*

En el caso de confirmarse la existencia de una situación de acoso y de la existencia de pruebas de este, el Órgano Instructor podrá proponer al Comité de Decisión la imposición de una sanción disciplinaria frente al acosador en virtud del Régimen Disciplinario recogido en el Convenio Colectivo de aplicación a esta empresa y en el Estatuto de los Trabajadores; sanción que puede llegar a ser la del despido.

*b) Ausencia de prueba de la que se pueda concluir la existencia de acoso, pero convencimiento de existencia de un conflicto personal entre compañeros:*

En caso de que la Empresa, una vez concluido el procedimiento de investigación, no tenga elementos claros para determinar la existencia de acoso (cumpliéndose los requisitos para ello) o éste no pueda acreditarse, pero sin embargo se concluya que lo que subyace es un conflicto personal relevante generado en el trabajo, la Dirección deberá poner todos los medios a su alcance para procurar un remedio a dicho conflicto, proponiendo soluciones mediadas.

*c) Ausencia de prueba de la que se pueda concluir la existencia de acoso, pero convencimiento de existencia de un conflicto laboral entre compañeros:*

En el caso de que la Empresa concluya que la situación no se trata de acoso laboral, sino más bien de un conflicto laboral entre trabajadores por motivos profesionales, la Dirección de la Empresa deberá poner todos los medios a su alcance para procurar un remedio a dicho conflicto, proponiendo soluciones mediadas.

*d) Convencimiento de denuncia intencionadamente falsa:*

Si, por el contrario, no se confirmase la existencia de una situación de acoso y, además, al finalizar el procedimiento, el Órgano Instructor determinase la manifiesta falsedad intencionada de la denuncia y dicha falsedad intencionada fuera susceptible de acreditarse, ya sea el denunciante el presunto acosador u otro trabajador/a, podrá proponer sanciones disciplinarias a imponer frente al autor de esas falsas imputaciones.

Cabe señalar que esta conclusión requerirá que se haya obtenido prueba suficiente de la manifiesta falsedad malintencionada de la denuncia.

(v) Medidas de resarcimiento al presunto acosado y disuasión de los trabajadores para que no incurran en futuras situaciones de acoso

El Órgano Instructor podrá proponer medidas tendentes al resarcimiento del presunto acosado y a la disuasión de los trabajadores ante futuras situaciones de acoso, entre las que cabe citar las siguientes:

- Apoyo psicológico y social al acosado y a su familia.
- Modificación de aquellas condiciones laborales que, previo consentimiento del trabajador/a acosado, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Adopción de medidas de vigilancia en protección del trabajador/a acosado.
- Reiteración de los estándares éticos y morales de la empresa.

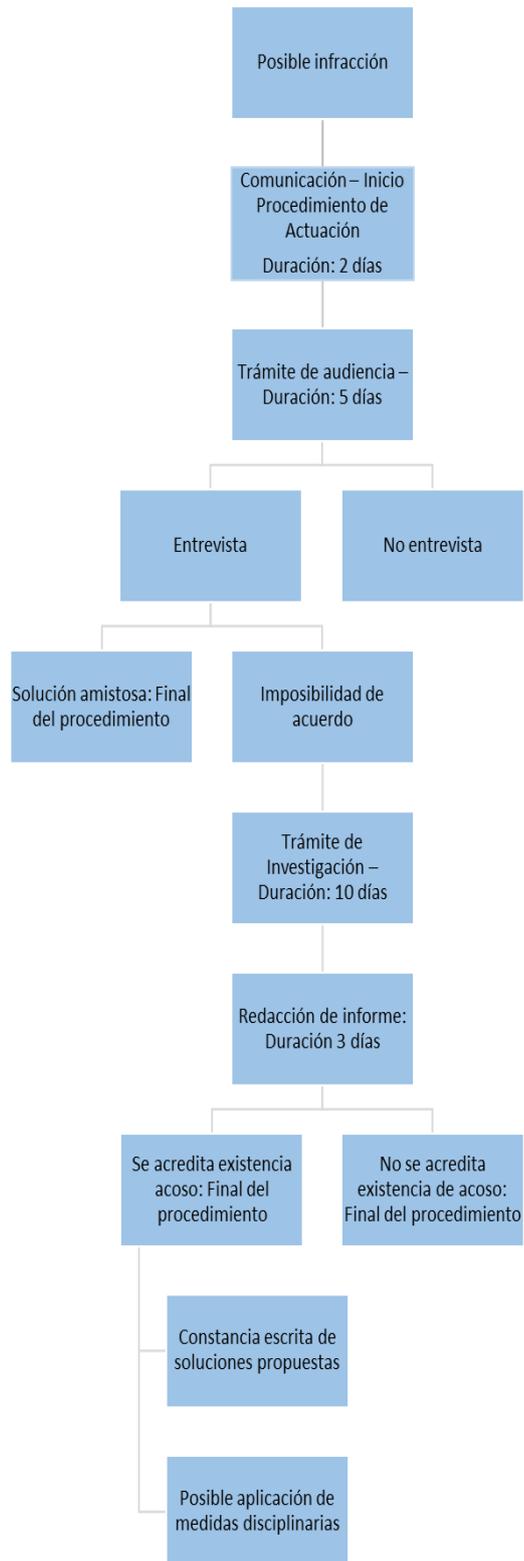
(vi) Resolución del conflicto por el Comité de Decisión

A la vista de las propuestas de resolución del conflicto, de las pruebas obtenidas sobre el acoso, y de las medidas de resarcimiento en su caso propuestas por el Órgano Instructor, el Comité de Decisión adoptará por mayoría resolución fundada al respecto y se ocupará de que se lleve a cabo (para lo cual, como ya se advierte al comienzo del presente apartado 1.5., el voto emitido por el Director General será dirimente.

Los datos relacionados con las denuncias se eliminarán transcurridos dos meses desde el momento en que finalice la investigación de los hechos alegados en la denuncia. No obstante, en caso de interponerse acciones judiciales como consecuencia de la investigación (bien por la presunta víctima, bien por el presunto falso acosador), los datos obrantes en la misma se conservarán únicamente durante el período de prescripción o caducidad de dichas acciones.

En todo caso se conservarán los datos relativos a los hechos denunciados, sin hacer mención a la identidad del denunciado para poder analizar el comportamiento de los empleados en materia de acoso y proponer las medidas que puedan ser necesarias. Los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición podrán ejercerse ante el departamento de recursos humanos, por los procedimientos comunes.

Esquema del procedimiento de actuación:



## **9. COMUNICACIONES FALSAS Y MEDIDAS DISCIPLINARIAS**

En caso de que se acredite que el Solicitante ha efectuado una Comunicación falsa, mediando mala fe y con el único objetivo de perjudicar a la persona acusada, se tomarán las medidas disciplinarias oportunas. Tal calificación es facultad del Instructor y para su apreciación debe respetarse la presunción de inocencia, debiéndose declarar como falsas únicamente aquellas Comunicaciones en que se constate de forma clara la existencia de mala fe y la total ausencia de fundamento.

Si, por otro lado, en el procedimiento se acreditan unos hechos que son calificados como Conflicto o que presentaban serias dudas de su calificación, la Comunicación de dicho procedimiento no podrá ser, en ningún caso, considerada como falsa.

En caso de que el Instructor califique una Comunicación como falsa, deberá informar de tal circunstancia al Tercero Solicitante mediante escrito motivado.

De los hechos y circunstancias que se acrediten durante el procedimiento de actuación derivarán las medidas disciplinarias que la Dirección de la Empresa considere oportunas, de acuerdo con el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y el Convenio Colectivo de aplicación a esta empresa, relativo al régimen disciplinario.

En caso de que la sanción impuesta al acosador no implique su salida de la Empresa, ésta adoptará, siempre que sea posible, las medidas necesarias para que acosador y víctima no compartan entorno de trabajo. Mediante la adopción de estas medidas no se podrán mejorar ni empeorar las condiciones laborales de ninguna de las partes, y la víctima tendrá trato preferente ante la adopción de estas.

Igualmente, la Empresa deberá actuar disciplinariamente en los casos en que se determine que se ha producido una denuncia o comunicación falsa.

## **10. CONFIDENCIALIDAD Y PROTECCIÓN DE LOS AFECTADOS - VIGENCIA Y REVISIÓN**

El presente Protocolo se aprueba por una duración indefinida, aunque la Empresa puede modificarlo, actualizarlo o derogarlo en cualquier momento.

Los datos de carácter personal que se generen en la aplicación de este Protocolo se registrarán por la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, el Reglamento (UE) 2016/679 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos, así como por las normas que entren en vigor posteriormente y que modifiquen dicha regulación.

Este Protocolo será objeto de revisión periódica por parte de la Empresa. En dichas revisiones se tendrán en cuenta las sugerencias realizadas por parte de los trabajadores, así como los resultados que hayan resultado de la aplicación del Protocolo.

Igualmente, el presente protocolo será incorporado al Plan de Igualdad.

Este protocolo se desarrollará teniendo en cuenta que se proteja en todo caso la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. Asimismo, se procurará la protección suficiente de las víctimas en cuanto a su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que puedan derivarse de la situación, atendiendo muy especialmente a las circunstancias de trabajo en que se encuentre el/la presunto/a acosado/a.

A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto del denunciante, a la víctima, como al denunciado/a, cuya culpabilidad no se presumirá.

Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de confidencialidad, y quedaran identificadas en el expediente.

ANEXO I

Comunicación inicio procedimiento actuación contra el acoso

FECHA: \_\_\_ / \_\_\_ / \_\_\_\_\_

Datos del solicitante y de la víctima<sup>1</sup>

Nombre: \_\_\_\_\_ NIF: \_\_\_\_\_

Teléfono: \_\_\_\_\_ Correo electrónico: \_\_\_\_\_

Víctima  Tercero

En caso de que el solicitante sea un tercero, especificar el trabajador/a acosado:

Nombre: \_\_\_\_\_ Cargo: \_\_\_\_\_

Descripción de los hechos:

Documentación anexa:  NO  Sí (detallar):

En \_\_\_\_\_, a \_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

Firma

(Espacio reservado para la cumplimentación por parte del instructor del procedimiento)

**Fecha de entrada:**

**Firma y sello:**

<sup>1</sup> El solicitante queda informado y consiente de forma expresa que los datos personales que ha suministrado a la empresa pasarán a formar parte de un fichero responsabilidad de la empresa con la finalidad de llevar a cabo la gestión e investigación de los hechos denunciados y aquellos que puedan surgir durante el procedimiento de investigación, autorizando la cesión de sus datos a otras personas o entidades relacionadas, tales como la asesoría de la empresa, mutuas y el servicio de prevención de riesgos laborales y vigilancia de la salud, juzgados y cuerpos de seguridad. El solicitante queda informado que podrá ejercer los derechos de acceso, rectificación, oposición y cancelación dirigiéndose por escrito a la Dirección de la Empresa en el domicilio social y que en todo caso los datos facilitados se mantendrán mientras dure la investigación y posteriores actuaciones hasta el transcurso de 4 años tras la conclusión firme de la situación.

## ANEXO II

### DOCUMENTO ENTREGA PROTOCOLO PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO Y LABORAL

Nombre y apellidos:

DNI/NIE:

Fecha:

He recibido una copia del PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO Y LABORAL y aseguro:

- Tener una copia en mi poder.
- Conocer, entender y asumir las normas internas expuestas.
- Conocer que el incumplimiento de las normas internas puede suponer la aplicación del régimen disciplinario previsto en el Convenio Colectivo de aplicación a esta empresa.

Firma del trabajador/a