

# PROTOCOLO ACOSO

ED03. 2022



## ÍNDICE

<b>1. OBJETIVO.....</b>	<b>1</b>
<b>2. CARTA DE LA DIRECCIÓN .....</b>	<b>2</b>
<b>3. DEFINICIÓN Y CONDUCTAS DE ACOSO .....</b>	<b>3</b>
3.1 ACOSO SEXUAL.....	3
3.2 ACOSO POR RAZÓN DE SEXO .....	3
3.3 ACOSO LABORAL.....	<i>¡Error! Marcador no definido.</i>
<b>4. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA.....</b>	<b>6</b>
<b>5. MEDIDAS PARA LA PREVENCIÓN.....</b>	<b>6</b>
<b>6. METODOLOGÍA DEL PROCEDIMIENTO.....</b>	<b>8</b>
6.1 LA DENUNCIA .....	8
REQUISITOS DE LA DENUNCIA.....	9
CIRCUNSTANCIAS AGRAVANTES.....	10
6.2 INVESTIGACIÓN DE LA DENUNCIA .....	10
6.3 RESOLUCIÓN.....	11
GARANTÍAS DEL PROCESO .....	12
<b>7. OTRAS CONSIDERACIONES.....</b>	<b>13</b>

## 1. OBJETIVO

Con la elaboración y difusión de este protocolo nos dirigimos al conjunto de personas que trabajan en **ALIMENTACIÓN DE COLEGIOS INFANTILES, S.L. / VERDEJO GRUPO EMPRESARIAL** en adelante ALCOIN/VERDEJO tanto en sus centros de trabajo como en lugares de trabajo externos, que tienen relación laboral con la compañía, con sus clientes o con nuestras empresas proveedoras.

Los principios de seguridad jurídica y presunción de inocencia obligan a tipificar claramente toda conducta que pueda merecer una sanción disciplinaria, administrativa o penal, así como establecer medidas preventivas eficaces y cauces de reclamación adecuados.



## 2. CARTA DE LA DIRECCIÓN

Con la elaboración y difusión de este protocolo nos dirigimos al conjunto de personas que trabajan en **ALCOIN/VERDEJO** tanto en sus centros de trabajo como en lugares de trabajo externos, que tienen relación laboral con la compañía, con sus clientes o con nuestras empresas proveedoras.

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

La consideración del acoso sexual como contrario al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, como una forma de discriminación por razón de sexo y como una manifestación de la violencia de género, hace incuestionable la necesidad de establecer medidas y estrategias que hagan efectiva la igualdad de hombres y mujeres en el trabajo y erradiquen las conductas contrarias a la dignidad de las mujeres.

La Dirección de **ALCOIN/VERDEJO** y la Representación Legal de las Trabajadoras y los Trabajadores no toleramos la violencia de género y/o sexual y nos comprometemos a regular, por medio del presente Protocolo, la problemática del acoso sexual y sexista en el trabajo, estableciendo un método que se aplique tanto para prevenir, a través de la formación, la responsabilidad y la información, como para resolver las reclamaciones y denuncias presentadas por las víctimas, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas comunitarias, constitucionales, autonómicas, laborales y las declaraciones relativas al derecho de trabajadores y trabajadoras a disfrutar de unos ambientes de trabajo exentos de violencia de género y/o sexual.



VERDEJO Grupo Empresarial S.L. B-94554773  
C/ ABRIL, 62 · 28022 MADRID  
Tel.: 917 425 850



ALIMENTACIÓN DE COLEGIOS  
INFANTILES S.L. ( B-82766742 )  
CALLE ABRIL, 62 · 28022 MADRID  
T. 911 255 100 · www.alcoini.es

Firmado: La Dirección. Madrid, a 07 de julio del 2021

## 3. DEFINICIÓN Y CONDUCTAS DE ACOSO

### 3.1 ACOSO SEXUAL

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. ***Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de Mujeres y Hombres***

Por consiguiente, hay un tipo amplio de comportamiento que puede ser considerado como acoso sexual y resulta inaceptable si:

1. la negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta se utilizan de forma explícita o implícita como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación profesional o al empleo, sobre la continuación del mismo, los ascensos, el salario o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo;
2. dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma.

La principal característica del acoso sexual es que es indeseado por parte de la persona objeto del mismo, y corresponde a cada individuo determinar el comportamiento que le resulta aceptable y el que le resulta ofensivo.

### 3.2 ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

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 y ofensivo. ***Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de Mujeres y Hombres.***

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

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

### 3.3 CHANTAJE SEXUAL Y ACOSO AMBIENTAL

El **chantaje sexual** es el producido por un superior jerárquico o por personas cuyas decisiones puedan tener efectos sobre el empleo y las condiciones de trabajo de la persona acosada.

El **acoso ambiental** es toda conducta que crea un entorno laboral discriminatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma.

De ambas definiciones se extraen una serie de elementos comunes que se pueden considerar claves para detectar el acoso:

Comportamiento que implica connotaciones sexuales o de naturaleza sexual y/o sexista: este tipo de conductas, que pueden ser verbales, no verbales o físicas, incluyen un amplio espectro de ejemplos que van desde acciones aparentemente inofensivas tales como bromas, comentarios groseros o denigrantes sobre la apariencia física de una persona, hasta acciones que se pueden considerar graves y que llegan incluso a ser consideradas delito penal, como obligar a alguien a mantener relaciones sexuales:

- Conductas físicas de naturaleza sexual incluyendo el contacto físico. Pueden ser de naturaleza e intensidad muy variada abarcando desde tocamientos innecesarios, “palmaditas”, “pellizcos” o roces con el cuerpo, hasta el intento de coacción para mantener relaciones sexuales a cambio de la obtención de determinados beneficios personales o profesionales.
- Conductas verbales de naturaleza sexual:
  - Observaciones sugerentes.
  - Chistes, bromas o comentarios ofensivos sobre la apariencia o condición sexual de la persona.
  - Petición de favores sexuales que de cualquier modo puedan vincularse a la obtención de mejoras de tipo profesional.

- Comentarios o insinuaciones obscenos.
- Llamadas telefónicas de naturaleza sexual.
- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas que persigan el establecimiento de relaciones sexuales no deseadas.
- **Conductas no verbales de naturaleza sexual**
  - Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas.
  - Transmisión o entrega de materiales escritos de contenido sexual.
  - Miradas o gestos obscenos.
  - Uso de gráficos, viñetas o materiales descargados de Internet de contenido sexual explícito

**Comportamiento que atenta contra la dignidad de una persona o crea un entorno de intimidación, hostil, ofensivo, degradante o humillante hacia las mismas:**

- Falta deliberada de ocupación efectiva provocada por la no asignación de tareas o la asignación de tareas inútiles.
- Asignación de tareas desconectadas con la capacidad profesional de la persona trabajadora, por debajo su cualificación y competencia.
- Desconsideración profesional de la persona trabajadora ante terceras personas (clientes, proveedores, ...).
- Cuestionamiento del desempeño de sus funciones o de sus decisiones profesionales de forma ofensiva.
- Minimización de los esfuerzos, logros y aciertos de la persona trabajadora exagerando sus errores.
- Cambiar de ubicación a una persona separándola de sus compañeros.
- Denegación del disfrute de permisos, licencias y derechos que le pudieran corresponder.

## 4. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

El presente protocolo tiene como objetivo principal establecer un entorno laboral, personal y ambiental libre de conductas constitutivas de acoso sexual o por razón de sexo en ALCOIN/VERDEJO. Por tanto, las medidas y procedimientos aprobados serán de aplicación a las personas que prestan servicios en ALCOIN/VERDEJO independientemente del tipo de relación contractual que ostenten (contrato directo, personal subcontratado, personal contratado a través de empresas de trabajo temporal, personal de empresas proveedoras, personal autónomo con contrato mercantil, etc.) y a todas aquellas usuarias de nuestros servicios o instalaciones (clientes, visitantes, etc.)

La duración del presente protocolo será de cuatro años, adquiriendo las partes el compromiso de revisar su funcionamiento y desarrollo al final del periodo.

## 5. MEDIDAS PARA LA PREVENCIÓN

La dirección de ALCOIN/VERDEJO se compromete a:

1. Promover la concienciación, la información y la prevención del acoso sexual y por razón de sexo en el lugar de trabajo o en relación con el trabajo y a tomar las medidas apropiadas para proteger a las trabajadoras y trabajadores de tal conducta.
2. Promover la concienciación, la información y la prevención de acciones recurrentes, censurables o manifiestamente negativas y ofensivas dirigidas contra trabajadores y trabajadoras individuales en el puesto de trabajo o en relación con el trabajo y a tomar todas las medidas adecuadas para protegerlas de tal conducta.
3. Promover un trato cortés, respetuoso y digno hacia y entre todas las personas de la empresa.



Para ello se aprueban las siguientes medidas:

1. Se publicará el presente protocolo, al que tendrá acceso libre todo el personal de ALCOIN/VERDEJO en cualquier momento, en [www.alcoin.es/personal](http://www.alcoin.es/personal) [www.verdejocatering.com/personal](http://www.verdejocatering.com/personal).
2. Se **informará anualmente**, y al inicio de la relación laboral, a todo el personal, de la existencia de este protocolo, a través de la documentación de Bienvenida al personal.
3. Se aprueba el **procedimiento de actuación** frente a casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo contenido en el presente protocolo.
4. Se cuenta con un **canal de acoso**, completamente anónimo, donde se puede consultar el protocolo a seguir por parte de la empresa en el caso de denuncia. [www.alcoin.es/stopacoso](http://www.alcoin.es/stopacoso) / [www.verdejocatering.com/personal](http://www.verdejocatering.com/personal).
5. Se impartirá **formación específica** sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo a los miembros de la Comisión de igualdad, con el fin de capacitar a estas personas para identificar y evitar situaciones de acoso.
6. Se considerará **falta muy grave** a efectos disciplinarios las conductas de acoso laboral, acoso sexual o por razón de sexo de personas empleadas por ALCOIN/VERDEJO hacia clientes, compañeros o compañeras, proveedores, o personas usuarias del servicio prestado, o en cualquier lugar de trabajo al que haya sido designada la persona.
7. Anualmente se evaluará la aplicación del presente protocolo, para ello se contabilizarán las intervenciones realizadas. Esta evaluación será asumida por la comisión de igualdad.

## 6. METODOLOGÍA DEL PROCEDIMIENTO

### 6.1 LA DENUNCIA

Es el acto formal de dar a conocer la situación irregular que está experimentando un trabajador y que puede corresponder a una situación de acoso. Implica dar inicio al procedimiento tendiente a investigar un hecho que pudiera ser constitutivo de acoso.

Se inicia con la presentación de la denuncia, directamente por la persona afectada, que se considere víctima de acoso sexual o por razón de sexo, o por cualquier persona que tenga conocimiento de situaciones acosadoras.

La denuncia se realiza a través de un canal confidencial dispuesto en nuestra página web. [www.alcoin.es/stopacoso](http://www.alcoin.es/stopacoso) / [www.verdejocatering.com/personal](http://www.verdejocatering.com/personal)



Las personas competentes para la recepción de las denuncias serán las que compongan el **Departamento de RRHH**.

En el caso de que algún miembro del Departamento de RRHH estuviese involucrado en un caso de acoso o tuviese con la víctima relación de parentesco, amistad o enemistad manifiesta o de superioridad o subordinación jerárquica quedará automáticamente invalidado. También si fuera la persona denunciada, quedará invalidada para cualquier procedimiento hasta la resolución de su caso. La parte correspondiente sustituirá a la persona invalidada con objeto de restablecer la paridad de la comisión.

La empresa capacitará al Departamento de RRHH mediante una formación específica en la materia.

## REQUISITOS DE LA DENUNCIA

La denuncia deberá contener la siguiente información:

- Identificación de la persona denunciante y teléfono para contactar con la misma.
- Identificación de la víctima.
- Identificación del/la presunto/a acosador/a
- Identificación de posibles testigos.
- Una descripción cronológica y detallada de los hechos (desde cuando se tiene conocimiento de los hechos, personas implicadas, origen del conflicto, hechos ocurridos especificando lugar y fechas, etc.)

*Sobre una falsa denuncia: Si se descubriese que se presenta una falsa denuncia y se comprueba fehacientemente que el (la) denunciante, utilizó maliciosamente el procedimiento y realizó una denuncia falsa, la dirección de Recursos Humanos es quién determinará las acciones a seguir, con el fin de determinar las medidas disciplinarias a aplicar en cada caso, que podrán ser sancionadas, acogiéndonos a las sanciones articuladas en el acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector de hostelería.*

## CIRCUNSTANCIAS AGRAVANTES

A efectos de valorar la gravedad de los hechos y determinar las sanciones que, en su caso pudieran interponerse, tendrán como circunstancias agravantes aquellas situaciones en las que:

- La persona denunciada sea reincidente en la comisión de actos de acoso.
- Existan dos o más víctimas.
- Se demuestren conductas intimidatorias o represalias por parte de la persona agresora.
- La persona agresora tenga poder de decisión sobre la relación laboral de la víctima.
- La víctima sufra algún tipo de discapacidad física o mental.
- El estado psicológico de la víctima haya sufrido graves alteraciones médicamente acreditadas.
- Se ejerzan presiones o coacciones contra la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar con el objeto de evitar o entorpecer el buen fin de la investigación.

## 6.2 INVESTIGACIÓN DE LA DENUNCIA

Las denuncias serán completamente confidenciales y las gestionará la **Comisión instructora** compuesta por el Departamento de RRHH, junto el de Calidad, así como con el Responsable de Supervisión del centro y la Dirección de la empresa.

La empresa pondrá a disposición de la Comisión instructora cuantos recursos personales, materiales y económicos sean necesarios para su correcto funcionamiento.

El primer paso será convocar a la **Comisión instructora** a una reunión para poner en conocimiento de la dirección y el supervisor del centro el contenido de la denuncia: víctima, persona responsable del acoso, posibles testigos, y descripción de los hechos.

A continuación, se realizará una investigación de lo descrito, recurriendo a todas las herramientas que puedan demostrar la veracidad de lo descrito, por ejemplo:

1. Audiencia de las partes denunciante y denunciada, siempre por separado con el fin de averiguar y constatar los hechos denunciados, y a todas las personas intervinientes y testigos que la Comisión considere deban personarse.
2. Encuesta de clima laboral anónima con el fin de recabar información de forma anónima.

Podrán tomarse medidas cautelares, que pueden ir desde la separación de la víctima de la presunta persona acosadora, así como la reordenación del tiempo de trabajo, el cambio de centro de trabajo, sección o departamento, movilidad funcional o cualquier medida que se estime oportuna y proporcionada a las circunstancias del caso.

## 6.3 RESOLUCIÓN

En un plazo de 30 días naturales se tomará una resolución, salvo que la investigación de los hechos obligue a alargar dicho plazo por un tiempo imprescindible, en cuyo caso deberá ser decisión aprobada por unanimidad de la CI.

Este plazo se inicia con la presentación de la denuncia y finaliza con la elaboración, por parte de la CI, de un informe que recoja el contenido de la denuncia, la investigación llevada a cabo con las conclusiones obtenidas y la resolución tomada. En este informe se declararán los hechos como “constitutivos de acoso” o “no constitutivos de acoso”, y, en consecuencia, expresamente declarará a la persona denunciada “autor/a de conducta constitutiva de acoso”, o “no autor/a de conducta constitutiva de acoso”.

Si se constata la existencia de acoso, la Dirección adoptará cuantas medidas correctoras estime oportunas, incluyendo:

- La movilidad funcional, de manera que la persona acosada no siga coincidiendo con la persona acosadora. Respecto a estas medidas tendrá preferencia la persona que ha sido agredida, y nunca podrá suponer una mejora de las condiciones laborales de la persona agresora.
- Imposición de sanciones disciplinarias, pudiendo llegar al despido.

Cuando no se confirme la existencia de situación de acoso, o no sea posible verificar la denuncia se archivará el expediente, y se determinará la necesidad o viabilidad de tomar alguna medida.

## GARANTÍAS DEL PROCESO

- Protección de la intimidad, confidencialidad y anonimato de las personas implicadas. Garantía de preservación de la identidad y circunstancias de la persona que denuncia.
- Respeto a los derechos de las partes. Se garantiza el derecho a dignidad e intimidad de las personas involucradas. Protección de la persona presuntamente acosada en cuanto a su seguridad y salud.
- Audiencia imparcial y tratamiento justo para todas las personas afectadas.
- Confidencialidad y anonimato. No se divulgará ninguna información a partes o personas no implicadas en el caso, salvo que sea necesario para la investigación.
- Sigilo, las personas implicadas en los procedimientos previstos en este Protocolo de mantener la debida discreción sobre los hechos que conozcan por razón de su cargo en el ejercicio de la investigación y evaluación de las reclamaciones, quejas y denuncias, sin que puedan hacer uso de la información obtenida para beneficio propio o de terceras personas, o en perjuicio del interés público.
- Tramitación urgente, sin demoras indebidas.
- Investigación profesional y exhaustiva de los hechos denunciados.

- Adopción de las medidas de todo orden, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la persona/s cuyas conductas de acoso resulten acreditadas.
- Seguimiento de las resoluciones, la Comisión instructora supervisará la situación posterior para verificar el cese del acoso.
- En el caso de que tras la investigación se concluya que se ha dado una situación de acoso, la persona denunciante o la víctima de acoso no sufrirá ningún tipo de represalia.
- Las personas implicadas podrán estar acompañadas en toda la fase del procedimiento por quienes decidan.
- El acoso en cualquiera de sus modalidades tendrá el tratamiento establecido en el régimen disciplinario de aplicación para las faltas graves y muy graves.

## 7. OTRAS CONSIDERACIONES

En la revisión por la dirección de ALCOIN/VERDEJO evaluará la aplicación del presente procedimiento, pudiendo las partes hacer las propuestas de modificación y adaptación que consideren oportunas para mejorar la consecución de los objetivos del mismo. Para ello, se contará con una evaluación del mismo, con número de intervenciones, tipo de resolución y valoración del procedimiento.

Es absolutamente necesario garantizar el conocimiento de este Protocolo por parte de todo el personal. Los instrumentos de divulgación serán entre otros que se consideren oportunos, la información en la documentación de bienvenida de los trabajadores, envío de circulares, cartelería y/o a través de la web.