



**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN
FRENTE AL ACOSO EN TODAS SUS MODALIDADES
ACOSO MORAL, TRATO DEGRADANTE
ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO
EN NAFARCO**

Octubre 2024

INDICE

1.	Compromiso en la gestión de todo tipo de Acoso.....	3
2.	Características y etapas del protocolo de prevención y actuación frente al acoso	6
3.	La tutela preventiva frente al acoso.....	6
3.1.	Declaración de principios: tolerancia cero ante cualquier conducta constitutiva de acoso.....	6
3.2.	Concepto y conductas constitutivas de acoso en sus distintas modalidades.	7
3.2.1.	Acoso moral, trato degradante, mobbing.....	7
3.2.2.	Acoso sexual.....	9
3.2.3.	Acoso por razón de sexo	9
3.2.4.	Difusión imágenes íntimas comprometedoras.....	10
3.2.5.	Acoso inmobiliario	11
3.3.	Recursos	11
3.4.	Medidas preventivas	12
3.5.	Procedimiento de actuación	13
3.6.	Principios y garantías de actuación	19
4.	Seguimiento.....	20
5.	Duración, obligatoriedad de cumplimiento y entrada en vigor.....	21
6.	Anexos.....	22

1. Compromiso en la gestión de todo tipo de Acoso

Con el presente protocolo, SOCIEDAD COOPERATIVA FARMACEÚTICA NAVARRA, NAFARCO SCOOP, en adelante NAFARCO, NAFARCO manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en su organización de conductas constitutivas de acoso, en cualquiera de sus modalidades, tales como, sin ánimo de exhaustividad: acoso moral, trato degradante, acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso inmobiliario, difusión de imágenes íntimas comprometedoras.

NAFARCO se compromete a crear y mantener un entorno integral, laboral y no laboral, respetuoso con la dignidad y la libertad personal en el que las personas puedan trabajar en un ámbito libre de acoso de cualquier tipo.

Al adoptar el presente protocolo, NAFARCO desea subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en su organización, sea personal propio o procedente de otras empresas, incluidas también las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como, clientela, proveedores, personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquéllas que realizan voluntariado.

El compromiso aplica también a las personas que no tienen relación laboral o de prestación de servicios con NAFARCO, si no que se relacionen con NAFARCO a través de vínculos de otra naturaleza, como el arrendamiento de vivienda, comprometiéndose NAFARCO a la prevención y actuación de cualquier actuación tendente a impedir ilegalmente el legítimo disfrute de la vivienda.

Además, NAFARCO reconoce expresamente el derecho de toda persona a la igualdad de trato y no discriminación con independencia de su nacionalidad, de su edad, si son menores o mayores de edad, o de si disfrutan o no de residencia legal en nuestro país.

Ninguna persona podrá ser discriminada por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción, opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico, predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, así como cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Asimismo, NAFARCO asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto a las empresas y organizaciones a las que NAFARCO desplace su personal, así como a las empresas y organizaciones que desplacen personal a NAFARCO.

Cuando la presunta persona acosadora quedara fuera del poder dirección de la empresa y, por tanto, NAFARCO no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, NAFARCO se dirigirá a la empresa competente al objeto de que solucione el problema y, en su caso, sancione a la persona responsable, advirtiéndole que, de no hacerlo, la relación que une a ambas empresas podrá extinguirse u otro tipo de medidas legales.

El protocolo se aplicará a las situaciones de acoso moral, trato degradante, acoso sexual o acoso por razón de sexo que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- ✓ en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- ✓ en los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- ✓ en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- ✓ en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso);
- ✓ en el alojamiento proporcionado por la empleadora;
- ✓ en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

El protocolo se aplicará también:

- ✓ a las situaciones de difusión de imágenes o grabaciones íntimas comprometedoras obtenidas en el ámbito privado;
- ✓ a las situaciones de acoso inmobiliario.

Este protocolo pretende dar cumplimiento a la diversa y dispersa normativa relativa a prevención y evitación del acoso, tales como, sin ánimo de exhaustividad:

- i. Artículos 46.2 y 48 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres;


- ii. RD 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales;
- iii. Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación;
- iv. Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual y a la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas tras y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI; Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.
- v. arts. 31 bis, 173.1, 184 y 197.7 de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.
- vi. Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- vii. Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de igualdad entre Mujeres y Hombres
- viii. Ley Foral 14/2015, de 10 de abril, para actuar contra la violencia hacia las mujeres.

Sin perjuicio de dicha relación normativa, que no tiene carácter cerrado, ni vocación de exhaustividad, NAFARCO declara que compromete a cumplir, en todo momento, toda la normativa de aplicación, dado su firme compromiso la prevención y evitación del acoso, en cualquiera de sus modalidades.

En efecto, NAFARCO al comprometerse con las medidas que conforman este protocolo, manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención del acoso (sensibilización e información de comportamientos no tolerados por la empresa), como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las quejas y denuncias que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.

Lugar y fecha: MADRID, OCTUBRE 2024

Firma



2. Características y etapas del protocolo de prevención y actuación frente al acoso

Con la finalidad de dar cumplimiento al compromiso inicial, reseñado en este protocolo y en los términos expuestos hasta el momento, NAFARCO implanta un procedimiento de prevención y actuación frente a cualquier situación de acoso con la intención de establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar constitutivo de trato perturbador, intimidante o degradante.

Para ello, este protocolo aúna los tres tipos de medidas:

- ✓ Medidas preventivas, con declaración de principios, definiciones e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso.
- ✓ Medidas proactivas o procedimentales de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
- ✓ Identificación de medidas reactivas frente al acoso y en su caso, el régimen disciplinario.

3. La tutela preventiva frente al acoso.

3.1. Declaración de principios: tolerancia cero ante cualquier conducta constitutiva de acoso.

NAFARCO formaliza la siguiente declaración de principios, en el sentido de subrayar cómo deben ser las relaciones personales y las conductas que no resultan tolerables en nuestra organización.

Este procedimiento resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso que pueda manifestarse en NAFARCO, tales como, sin ánimo de exhaustividad: acoso moral, trato degradante, acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso inmobiliario, difusión de imágenes íntimas comprometedoras.

En definitiva, NAFARCO, al implantar este procedimiento, asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de acoso en su organización.

El acoso es, por definición, un acto pluriofensivo que afecta a varios intereses jurídicos entre los que destaca la dignidad de cualquier persona que se relaciona con NAFARCO, trabajadora o no, como positivización del derecho a la vida y a la integridad física, psíquica y moral.

La afectación a la dignidad, con todo, no impide que un acto de estas características pueda generar igualmente un daño a otros intereses jurídicos distintos, tales como la igualdad y la prohibición de discriminación, el honor, la propia imagen, la intimidad, la salud etc., pero aun así, y con ello, será siempre por definición contrario a la dignidad.

En el ámbito de NAFARCO no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de violencia laboral, acoso moral, trato degradante, acoso sexual y acoso por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones. Igualmente prohibido está la difusión de imágenes íntimas comprometedoras, así como el acoso inmobiliario en los términos legalmente establecidos.

Sin perjuicio de lo anterior, si se pudiere entender que una persona está sufriendo una situación de acoso, o de tener conocimiento de una situación de acoso, cualquier persona que se relacione con NAFARCO, con dependencia del vínculo que nos una, sea trabajadora o no, dispondrá de la posibilidad de, mediante queja o denuncia, activar este protocolo como procedimiento interno, confidencial, rápido y seguro en aras a su erradicación y reparación de efectos.

Asimismo, se hace constar que el presente protocolo no tiene carácter exclusivo y excluyente. La persona que se sienta en situación de acoso, si lo considera más adecuado, puede activar otros mecanismos de queja, denuncia o canalización de la situación existente. Por ejemplo, puede optar por denuncia a través del Sistema Interno de Información, activado a raíz de la Ley 2/2023, el cual está dotado del correspondiente canal de comunicación, sencillo, seguro, confidencial, accesible, visible y disponible en la parte pública de la web corporativa de NAFARCO. En caso de ser utilizada esta vía, NAFARCO dará a la denuncia el tratamiento que corresponda conforme al protocolo de gestión del Sistema Interno de Información.

Paralela y recíprocamente, NAFARCO hace constar que el Sistema Interno de Información, activado a raíz de la Ley 2/2023, resulta respetuoso y compatible con otros canales internos y externos de denuncias. Así, la persona que se sienta en situación de acoso, si lo considera más adecuado, puede optar por la denuncia a través del presente Protocolo, en lugar de utilizar el canal denuncias del Sistema Interno de Información, abreviadamente SII, in perjuicio del tratamiento que se otorgue a la comunicación conforme al protocolo SII.

Instruido el correspondiente expediente, de confirmarse la concurrencia de una situación de acoso, NAFARCO sancionará a quien corresponda, comprometiéndose a usar todo su poder de dirección y sancionador para garantizar un entorno de trabajo libre de acoso, de violencia, de conductas discriminatorias sexistas y por razón de sexo y adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo.

3.2. Concepto y conductas constitutivas de acoso en sus distintas modalidades.

3.2.1. Acoso moral, trato degradante, mobbing

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define el acoso laboral como: “Acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo en conexión con el trabajo, una persona o un grupo de personas hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta”.

Se entiende por acoso moral toda conducta, práctica o comportamiento realizados en el seno de una relación de trabajo que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona trabajadora, a quien se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, su promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

El acoso laboral consiste en una acción persistente realizada por una persona en el lugar de trabajo realizada para humillar o herir a una persona trabajadora.

En definitiva, estamos ante situaciones de hostigamiento en la que una persona, o grupo de personas, se comporta abusivamente, de forma hostil, ya sea verbal, psicológica, con gestos o de otro modo, respecto de otra, atentando contra su persona de forma sistemática, recurrente y durante un tiempo prolongado, con la finalidad de perjudicar su reputación, o vías de comunicación, perturbar el ejercicio de sus labores, provocando en quien lo padece un perjuicio psicológico o moral, con el fin de provocar que la persona afectada finalmente abandone el puesto de trabajo.

Los elementos necesarios de este tipo de acoso son los siguientes:

✓ Una conducta de hostigamiento o presión, entendiendo por tal toda actuación que pueda ser percibida desde un punto de vista objetivo, como un ataque, ya se ejerza por un/una superior o un compañero o compañera o grupo de compañeros o compañeras (acoso vertical y horizontal). Pero no toda actividad provocadora de tensión o conflicto en el ámbito laboral puede considerarse como acoso moral, siendo preciso diferenciar entre acoso y otro tipo de actitudes, igualmente reprobables, como actos discriminatorios o abusos de poder que puedan producirse de manera aislada.

✓ La intencionalidad o elemento subjetivo, orientado a conseguir el perjuicio moral del otro, dentro del ámbito de la empresa y como consecuencia de la actividad que se realiza en el lugar de trabajo.

✓ La reiteración de esa conducta que se desarrolla de forma sistemática y prolongada durante un periodo de tiempo. Es decir, debe tratarse de conductas repetidas en el tiempo, pues de lo contrario no se produce una situación de acoso.

Particularmente grave se considera la realización reiterada de actos hostiles o humillantes, objetivamente graves y degradantes, en el seno de la relación laboral, prevaleciéndose de la relación de superioridad. Esto es, el trato degradante o acoso laboral vertical ascendente, de superior a inferior categoría.

Aunque no tenga carácter sistemático, también está terminantemente prohibido en NAFARCO, cualquier trato degradante, hostil o humillante que menoscabe la integridad moral de otras personas. Ninguna persona integrante de NAFARCO, en el ejercicio de sus funciones, podrá comportarse de esta forma con cualesquiera otras personas, tanto si pertenecen a NAFARCO, como si son de otra organización. En caso de detectarse algún comportamiento de este tipo, NAFARCO aplicará el presente protocolo.

3.2.2. Acoso sexual

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, y como complemento a lo establecido en dicho cuerpo normativo, constituye acoso sexual cualquier comportamiento, no verbal, 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.

Todo acoso sexual se considerará discriminatorio. El acoso sexual es una forma de violencia de género.

El condicionamiento de un derecho, o de una expectativa de derecho, a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

3.2.3. 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 u ofensivo.

Todo acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio. Tiene que ver con valores y estereotipos y no con el mero sexo de las personas.

Son elementos del acoso por razón de sexo:

- Objetivo: comportamiento con el propósito o efecto de atentar.
- Subjetivo: comportamiento no deseado.
- Estar relacionado con el sexo o identidad sexual de una persona

Consiste tanto en impedir a la víctima una conducta no incluida en los estereotipos sociales asociados a su sexo, como en imponer a la víctima una conducta incluida en los estereotipos sociales asociados a su sexo.

Puede haber acoso derivado de las responsabilidades familiares y el acoso derivado de decisiones legítimas sobre la propia sexualidad, expresión de género o identidad sexual.

El condicionamiento de un derecho, o de una expectativa de derecho, a la aceptación de una situación constitutiva de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

3.2.4. Difusión imágenes íntimas comprometedoras

Consiste en la difusión o divulgación, en el seno de nuestra empresa, sin autorización de la víctima, de imágenes o grabaciones audiovisuales privadas, obtenidas incluso con el consentimiento de la víctima fuera del alcance de terceros, en el ámbito privado, en el domicilio de la víctima o en cualquier lugar privado, que menoscaben gravemente la intimidad de víctima. Vulnerar la intimidad de las personas, en los términos indicados, se considera un atentado de contra su dignidad.

Queda terminantemente prohibida, en el seno de nuestra empresa, la difusión de imágenes íntimas comprometedoras en doble sentido:

- Por un lado, a la participante en el acto y que lo difunde.
- Por otro lado, a las personas no participantes en el acto que lo reciben y continúa la cadena de difusión.

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de este tipo de anomalía:

- Envío o reenvío desde y/o hacia correos electrónicos corporativos.
- Envío o reenvío de SMS corporativo o teléfono de empresa.
- Envío o reenvío de WSP corporativo o teléfono de empresa.
- Envío o reenvío a través de videollamadas corporativas y/o de empresa.
- Compartir los archivos en redes sociales corporativas y/o de empresa.

En definitiva, queda terminantemente prohibido compartir los archivos a través cualquier medio corporativo o de empresa: dispositivos, soportes, plataformas, dispositivos móviles, ordenadores de sobremesa, ordenadores portátiles, ...

3.2.5. Acoso inmobiliario

Conforme a la normativa actual, se precisa que NAFARCO disponga, en calidad de parte arrendadora, de vivienda/s arrendada/s. Sólo aplica a este tipo de inmuebles, viviendas, para que el acoso inmobiliario merezca reproche penal. Consiste en impedir legítimo disfrute de las viviendas arrendadas.

NAFARCO aplicará el presente protocolo, no sólo a las viviendas, sino a todas las situaciones de acoso de cualquier otro tipo de inmueble de su propiedad (locales, naves, oficinas, ...) que fueren denunciadas o de las que tenga conocimiento.

3.3. Recursos

Con el fin de lograr que se cumplan los objetivos de este protocolo, se propone la creación de una Comisión denominada CPA (Comisión Prevención Acoso), creada a tal efecto, sin perjuicio de las competencias propias de la empresa.

La comisión estará formada por un equipo imparcial de tres (3) personas. Serán quienes ocupen en cada momento los siguientes cargos:

- Gerencia.
- Dirección de RRHH.
- Presidencia del Comité de Empresa.

A fin de garantizar que en esta comisión haya tanto mujeres como hombres, cuando los puestos antes mencionados sean ocupados todos por personas del mismo sexo, se incorporará a la comisión a una cuarta persona del otro sexo. Esta cuarta persona que será un miembro del Comité de Empresa, será elegida por las tres personas que componen la comisión.

Esta Comisión será revisada a petición de la empresa, el comité de empresa o cualquiera de las personas que componen dicha comisión.

La función de esta Comisión es recibir y realizar un seguimiento e investigación de los supuestos de acoso y promover ante la Dirección medidas concretas y efectivas en el ámbito de la empresa y las personas que trabajan en ella, con la voluntad de combatir el problema del acoso en cualquiera de sus modalidades, asegurando un trabajo de prevención, información, sensibilización y formación sobre este tema.

Competencias de la Comisión:

- a) Recibir todas las denuncias por acoso de cualquier tipo.
- b) Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo para lo que dispondrá por parte de la empresa de los medios necesarios y tendrá acceso a toda la información y documentación que pudiera tener relación con el caso.
- c) Recomendar y gestionar ante la Dirección de la Empresa y el Departamento de RRHH, las medidas precautorias que estime convenientes.
- d) Elaborar un informe con las conclusiones sobre el supuesto de acoso investigado, que incluirán los indicios y medios de prueba del caso, sus posibles agravantes o atenuantes, e instar en su caso a la Dirección de la empresa a la apertura de procedimiento disciplinario contra la persona denunciada.
- e) Velar por las garantías comprendidas en este Protocolo.
- f) Cualesquiera otras que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo contemplado en el presente protocolo.

NAFARCO, pondrá a disposición de la comisión, a cuantos profesionales de diferentes disciplinas fueran requeridos por la misma para recibir el asesoramiento necesario a fin de que pueda cumplir con su cometido.

3.4. Medidas preventivas

Sin perjuicio de las medidas reactivas establecidas en el presente protocolo, en la fase anterior, es decir, cuando el acoso no se ha producido y a fin de evitar los casos de acoso, resulta fundamental la puesta en marcha de medidas preventivas que impidan su aparición. Entre otras:

- Divulgación del protocolo.

Con el objetivo de prevenir, desalentar, evitar y sancionar los comportamientos de acoso sexual o por razón de sexo en NAFARCO, se hará llegar este protocolo a todas las personas que trabajan en la misma. Para asegurar la difusión a nuevas incorporaciones, este protocolo quedará incluido en el Manual de Acogida.

Asimismo, en la parte pública de la web se exteriorizará frente a terceros el compromiso de NAFARCO en la prevención del acoso y lucha contra el mismo mediante la publicación del presente protocolo.

Responsabilidad.

Toda la plantilla de NAFARCO tiene la responsabilidad de garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad de la persona.

Valores.

Incluir y fomentar entre los valores de la empresa el respeto hacia las personas.

Formación.

Se pondrán en marcha acciones de información y formación específicas destinadas a la prevención del acoso. Estas acciones tendrán por objeto la identificación de los factores que contribuyen a crear un entorno laboral exento de acoso, así como dar a conocer este procedimiento de actuación.

Se garantizará que la política informativa y formativa de la empresa en materia de riesgos laborales incluya la formación adecuada en materia de violencia de género y en particular sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo y sus efectos en la salud de sus víctimas.

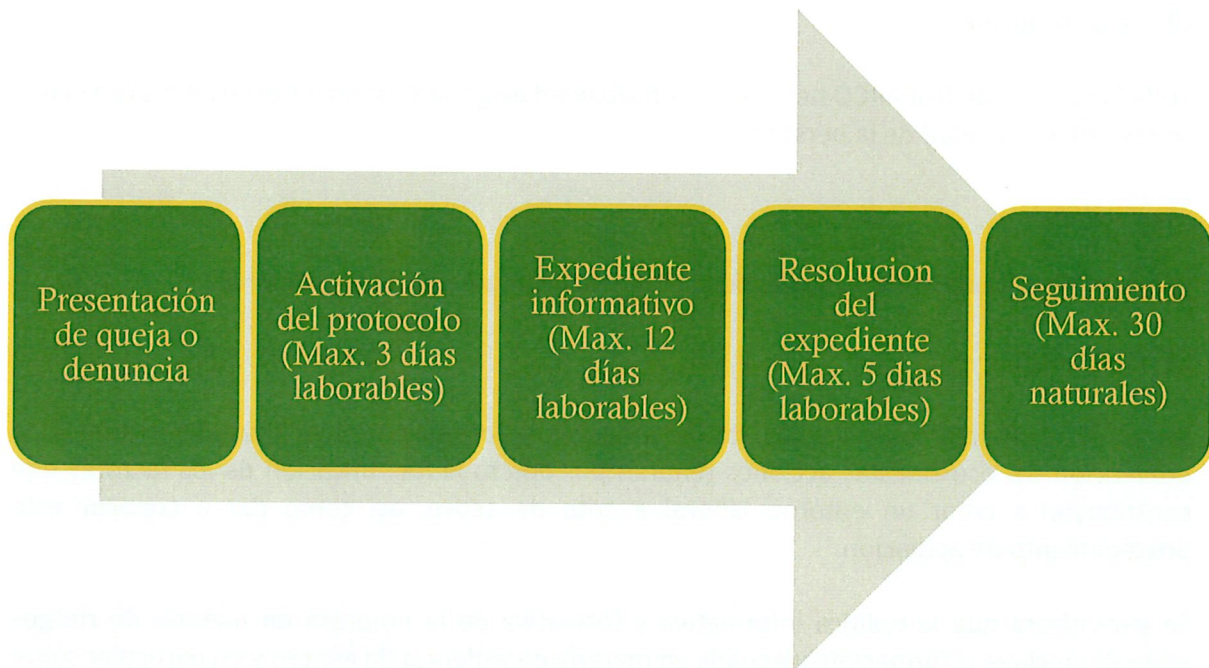
Se garantizará que esta política informativa y formativa llegue a todos los niveles: personas trabajadoras, personal directivo, mandos intermedios, órgano de administración, representación del personal.

Espacios abiertos.

NAFARCO apuesta por una política de puertas abiertas, espacios abiertos, luz... que garantice la transparencia.

3.5. Procedimiento de actuación

De manera esquemática las fases y plazos máximos para llevar a cabo el procedimiento de actuación son las siguientes:



Tras la presentación de la queja o denuncia, se procede a la activación del protocolo y a la tramitación del expediente administrativo conforme al siguiente procedimiento:

1º) NAFARCO designa, por defecto, como persona instructora para que tramite cualquier queja o denuncia que se reciba en materia de acoso en el trabajo, impulse la investigación y realice su seguimiento a la persona que ejerza las funciones de responsable de Recursos Humanos. La Comisión, según las circunstancias, podrá designar a otra persona como instructora.

En caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal, actuará de suplente la persona que ejerza las funciones de Dirección Técnica.

A los efectos oportunos se informará a todas las personas que prestan servicios en la organización de dichas designaciones y se expresará de manera clara y concisa cómo se le pueden hacer llegar esas quejas o denuncias.

En caso de concurrencia de conflicto de interés en la persona instructora, ésta quedará apartada la instrucción, procediéndose por la Comisión a la designación de otra persona instructora.

2º) Las denuncias realizadas a través del presente Protocolo no podrán ser anónimas y las podrá presentar la persona que se sienta acosada o quien tenga conocimiento de esta situación.

3º) Las comunicaciones puede presentarse a través del canal denuncias del SII, sin perjuicio del tratamiento que se aplique a la denuncia conforme la protocolo SII.

4º) Se deberá garantizar la confidencialidad cualquiera que sea la forma en que se tramiten las denuncias.

Recibida una denuncia, la persona encargada de tramitarla dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.

5º) Una vez recibida, en el plazo máximo de 3 días laborables, se activará el procedimiento para su tramitación. Cualquier queja, denuncia o reclamación que se plantee tendrá presunción de veracidad.

6º) La persona instructora de la queja o denuncia de acoso dará traslado inmediato a la Comisión y ésta realizará una investigación segura, ágil, imparcial y confidencial en el término de 12 días laborables, en la que oír a las personas afectadas y testigos que se prepongan y requerirá cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada. Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible.

En todo caso, se garantizará la imparcialidad de actuación, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, dicha personas deberá abstenerse de actuar y deberá comunicarlo a la empresa para que la sustituya.

En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona.

7º) Durante la tramitación del expediente se dará primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, sea o no representante legal y/o sindical de las personas trabajadoras, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tenga acceso.

8º) El procedimiento debe ser lo más ágil y eficaz posible y proteger en todo caso la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas, así como el derecho de contradicción de la persona denunciada.

A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto a la denunciante, a la víctima, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como a la persona denunciada, cuya culpabilidad no se presumirá.

Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de confidencialidad y de guardar sigilo al respecto de toda la información a la que tengan acceso.

9º) Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la persona instructora, la dirección de la empresa adoptará las **medidas cautelares** necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas.

10º) Finalizada la investigación, a propuesta de la persona instructora la Comisión elaborará un informe en el que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas, las circunstancias agravantes y/o atenuantes detectadas, concluyendo si, conforme a su criterio, existen o no de acoso en cualquiera de sus modalidades.

Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en las conclusiones del informe, a instancias de la Comisión, la Dirección de la empresa adoptará las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.

Si de la prueba practicada no se apreciasen indicios de acoso, se hará constar en el informe que de la prueba expresamente practicada no cabe apreciar la concurrencia de una situación de acoso.

Si, aun no existiendo acoso, se detecta alguna actuación inadecuada, o una situación de conflicto, que de continuar repitiéndose en el tiempo podría terminar derivando en acoso, se instará igualmente a la empresa, sugiriendo la adopción de cuantas medidas al respecto resulten pertinentes para poner fin a esta situación.

11º) Ninguna de las actuaciones impedirá que las personas implicadas puedan solicitar cuantas actuaciones judiciales, administrativas o de cualquier tipo les resulten adecuadas.

12º) La Dirección de la empresa, recibidas las conclusiones de la Comisión, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 5 días laborables, siendo la única capacitada para decidir al respecto.

La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la persona instructora.

Así mismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también a la persona responsable de prevención de riesgos laborales. En esta comunicación, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

A la vista del informe de conclusiones elaborado por la persona instructora, la Dirección de la empresa procederá a:

- Archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.
- Adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la Comisión acoso. A modo ejemplificativo:
 - Separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima. En ningún caso se obligará a la víctima de acoso a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.
 - Reordenar o reducir tiempos de trabajo.
- Si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación o, en su caso, en el artículo 54 E.T.

Entre las sanciones a considerar para aplicar a la persona agresora se tendrán en cuenta las siguientes, sin perjuicio de lo establecido en el Convenio Colectivo de aplicación:

- El traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación.
- La suspensión de empleo y sueldo.
- La limitación temporal para ascender.
- El despido disciplinario.

En todo caso, en la tramitación del expediente disciplinario, se observarán las disposiciones y formalidades establecidas en el Estatuto de los Trabajadores y el Convenio Colectivo de aplicación.

Sin perjuicio de lo establecido en la legislación vigente, serán consideradas circunstancias agravantes las siguientes:

- La reincidencia.
- La existencia de dos o más víctimas.
- La existencia de más de una persona agresora.

- El hecho de que la persona acosadora tenga poder de decisión sobre la relación laboral de la víctima.

En el caso de que la sanción aplicable a la persona denunciada no fuese sea la extinción su vínculo contractual con NAFARCO, la Dirección de la empresa mantendrá un deber activo de vigilancia respecto a dicha persona. Siempre y en todo caso, el compromiso de erradicar el acoso no finalizará con la tramitación del expediente y la adopción de medidas, por ejemplo, el cambio de puesto o la suspensión transitoria de la relación contractual, siendo necesaria la posterior vigilancia y control por parte de la empresa.

La Dirección de la empresa adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes:

- ✓ Evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa.
- ✓ Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.
- ✓ Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- ✓ Apoyo psicológico y social a la persona acosada, si fuese posible y conveniente.
- ✓ Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- ✓ Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.
- ✓ Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente al acoso, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.

Denuncias falsas. En caso de que la investigación demuestre que la denuncia es falsa, con arreglo al principio de indemnidad, inicialmente, no se aplicará infracción y sanción a la persona denunciante. No obstante, si se incurriese en reiteración por alguna persona en presentación de denuncias falsas, debido a la concurrencia de mala fe, la Comisión podrá analizar y, en su caso, proponer la aplicación de infracción y sanción.

Acoso por parte de personas externas a NAFARCO. Dada la actividad de NAFARCO, es posible que el acoso pueda provenir de personas externas, por ejemplo, de empresas proveedoras o clientes. En este caso la persona supuestamente acosada a la hora de denunciar la situación podrá proceder de igual forma a la descrita para casos internos, acudiendo a la Comisión. Si la situación denunciada se

verifica, la empresa, trabajará en colaboración con la empresa al que pertenezca la persona supuestamente acosadora, de forma que dicha empresa aplique su protocolo de actuación. Mientras tanto, NAFARCO tomará las medidas provisionales pertinentes que podrán ir desde cambiar a la persona trabajadora por otra hasta romper temporalmente la relación comercial. Sin perjuicio de las medidas definitivas que pueda adoptar NAFARCO, según las circunstancias.

3.6. Principios y garantías de actuación

En el desarrollo de lo dispuesto en el presente protocolo, se respetarán en todo caso las siguientes garantías:

- ✓ Tutela. La puesta en marcha y utilización del presente protocolo no sustituirá, interrumpirá, ni ampliará los plazos para la interposición de recursos y/o el ejercicio de acciones judiciales y administrativas establecidos en la normativa vigente.
- ✓ Amparo. Toda persona que considere víctima de acoso podrá denunciarlo y tendrá derecho a obtener respuesta.
- ✓ Sigilo. Se procederá con la debida discreción para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas llevando a cabo las actuaciones que en cada caso correspondan con prudencia y respeto.
- ✓ Respeto a las partes. Hacia la víctima, a fin de evitar sufrimientos y padecimientos innecesarios, por ejemplo, la revictimización. Hacia la persona acosadora, a fin de no prejuzgar, respetando siempre la presunción de inocencia y su derecho al honor.
- ✓ Confidencialidad. Las personas que intervengan en el procedimiento tendrán obligación de guardar la más estricta reserva en las operaciones de tratamiento, custodia y archivo, obligándose a no transmitir ni divulgar información relativa al contenido de las reclamaciones presentadas, ni cualquier otro dato sobre el que tengan conocimiento en el ejercicio de su labor.
- ✓ Diligencia. La investigación y la resolución sobre la conducta denunciada se llevarán a cabo sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las oportunas garantías.
- ✓ Contradicción. Se garantiza una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas.

- ✓ **Imparcialidad.** Las personas intervinientes en las distintas fases del procedimiento actuarán de buena fe con objeto de esclarecer los hechos denunciados.
- ✓ **Colaboración.** La persona denunciante y la/s personas/s afectada/s por la denuncia, así como el resto del personal implicado que sea requerido para ello, tendrán obligación de colaborar en el desarrollo del procedimiento, prestando declaración, participando en reuniones y/o entregando la documentación que en su caso les sea solicitada, sin perjuicio de las disposiciones vigentes en materia de protección de datos de carácter personal.
- ✓ **Reparación.** Si el acoso realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, previo acuerdo con la misma y dentro de las posibilidades organizativas existentes, esta deberá ser restituida en su situación laboral de origen.
- ✓ **Protección de la salud.** NAFARCO adoptará las medidas que estime pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la salud de las personas afectadas. A tal efecto, cuando sea posible y conveniente, NAFARCO podrá facilitarles apoyo médico y/o psicológico que pudieran precisar.
- ✓ **Prohibición de represalias.** Quedará expresamente prohibida la adopción de represalias, o tentativas de represalia, contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos, participen en una investigación sobre acoso o den soporte a la persona denunciante.
- ✓ **Aprendizaje.** Conforme al principio de mejora continua que preside nuestra organización, en todos los ámbitos, a fin de detectar e implementar áreas de mejora que se detecten a raíz de cualquier denuncia recibida, tanto si es, o no es, constitutiva de acoso.

4. Seguimiento

Una vez cerrado un expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la Comisión vendrá obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas.

Del resultado de este seguimiento se realizará el oportuno informe que recogerá la propuesta de medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas, en su caso.

La Comisión llevará un registro de las denuncias presentadas y de la resolución de los expedientes, con el objetivo de elaborar un informe anual sobre la aplicación del presente protocolo, mejorar el protocolo y las actuaciones a seguir en el seno de NAFARCO.

5. Duración, obligatoriedad de cumplimiento y entrada en vigor

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor a partir de su comunicación a la plantilla a través de un nafarcomunicado y manteniéndose vigente hasta que se realice su actualización.

No obstante, será necesario llevar a cabo una revisión, actualización y adecuación del protocolo, en los siguientes casos.

- ✓ En cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de reorientar el cumplimiento de sus objetivos de prevención y actuación frente al acoso moral, el acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- ✓ Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legal y reglamentariamente establecidos o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- ✓ En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa y ante cualquier incidencia que modifica de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización.
- ✓ Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación por razón de sexo o sexual o determine la falta de adecuación del protocolo a los requisitos legales o reglamentarios.

El presente procedimiento no impide el derecho de la víctima a denunciar, en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, así como ante la jurisdicción civil, laboral o penal.

6. Anexos

MODELO DE QUEJA O DENUNCIA

I. Persona que informa de los hechos:

Persona ha sufrido el acoso:
Otras (especificar):

II. Datos de la persona que ha sufrido el acoso:

Nombre:	Apellidos:
DNI:	Teléfono:
Email:	Tipo de relación con NAFARCO:
Domicilio para notificaciones:	

III. Datos de la persona agresora:

Nombre:
Apellidos:
DNI:
Tipo de relación con NAFARCO:
Nombre de la empresa:

IV. Descripción de los hechos

Incluir un relato de los hechos denunciados, adjuntado las hojas numeradas que sean necesarias, incluyendo fechas en las que tuvieron lugar los hechos siempre que sea posible:

V. Testigos y/o pruebas:

Testigos, si hubiese. Indicar nombre y apellidos:

Acompañar cualquier medio de prueba que considere oportuno (indicar cuales):

VI. Solicitud

Se tenga por presentada la queja o denuncia de (seleccionar una categoría):

- Acoso Sexual
- Acoso por razón de Sexo
- Acoso Moral
- Mobbing
- Trato degradante
- Acoso inmobiliario
- Difusión imágenes íntimas comprometedoras

y se inicie el procedimiento previsto en el presente protocolo.

La selección de una categoría tiene carácter informativo y, por tanto, no implica prejuzgar la situación denunciada, ni tiene carácter vinculante a la hora de tratar lo acontecido conforme a la correcta naturaleza de los hechos.

Nota LOPD. La política de privacidad de NAFARCO respeta y cumple con todas las exigencias de la normativa de protección de datos vigente y, en particular, con las estipulaciones del Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016. **Responsable del Tratamiento:** NAFARCO será responsable del tratamiento de sus datos. **Finalidad Principal:** los datos personales facilitados serán tratados con la finalidad de dar cumplimiento a lo establecido en el presente Protocolo. **Otras finalidades:** no están previstas. **Base Jurídica Del Tratamiento:** La finalidad principal del tratamiento radica en la ejecución, desarrollo y cumplimiento del presente Protocolo. **Destinatarios:** los datos podrán ser comunicados a cualesquiera otros profesionales cuya intervención esté relacionada y pueda ser necesaria para dar cumplimiento al presente Protocolo: administraciones públicas, juzgados, tribunales, peritos, letrados, etc. **Plazo de conservación:** Los datos se conservarán durante el tiempo necesario para llevar a cabo la investigación y resolución de la denuncia; y, una vez finalizado dicho cometido, durante el plazo legalmente establecido para responder ante cualquier reclamación legal. **Derechos y su ejercicio:** tiene Vd. derecho de acceso, rectificación, supresión, oposición, limitación y portabilidad en los términos establecidos en la normativa vigente, artículos 15 y siguientes del Reglamento (UE) 2016/679. También tiene derecho a no ser objeto de decisiones basadas únicamente en el tratamiento automatizado de sus datos, así como a presentar reclamación ante la autoridad de control. Puede ejercitar sus derechos mediante correo electrónico a dpd@nafarco.es o mediante correo postal dirigido a Delegado Protección Datos de Nafarco

Lugar y fecha:

Firma de la persona denunciante

A la atención de la persona instructora del procedimiento de queja frente a situaciones de acoso de NAFARCO.

VR
