



PROTOCOLO DE ACOSO LABORAL

Agrícola Municipal S.A.U.

A06015002



Contenido

1. Protocolo de Acoso Laboral.
2. Anexo I: Comunicación a los trabajadores.
3. Anexo II: Compromiso de la Empresa.
4. Anexo III: Consentimiento informado.
5. Anexo IV: Denuncia por acoso.
6. Anexo V: Diario de incidentes.
7. Anexo VI: Información sobre protección de datos.
8. Anexo VII: Funciones preventivas para responsables y mandos intermedios.

PROTOCOLO DE ACOSO LABORAL

AGRIMUSA
S.A. - DON BENITO -

1. Declaración de Principios.

La Constitución Española declara que la dignidad de la persona constituye uno de los fundamentos del orden político y de la paz social, reconociendo el derecho de toda persona a la no discriminación, a la igualdad de trato, al libre desarrollo de su personalidad y a su integridad física y moral.

El Estatuto de los Trabajadores, de forma específica, contempla el derecho de los trabajadores/as al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, incluida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

Con el fin de asegurar que todas las personas disfruten de un entorno de trabajo en el que su dignidad, integridad moral y libertad sexual sean respetadas y su salud no se vea afectada negativamente, AGRÍCOLA MUNICIPAL, S.A.U. declara su compromiso de impulsar una cultura organizativa que garantice un trato igual, respetuoso y digno a todo su personal, rechazando todo tipo de conducta de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación como el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad, la orientación sexual o por cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como cualquier forma de violencia en el trabajo, tanto física como psicológica.

Ser tratada con dignidad es un derecho de toda persona trabajadora. En virtud de este derecho AGRÍCOLA MUNICIPAL S.A. se compromete a crear y mantener con todos los medios a su alcance, un entorno de trabajo donde se respete la dignidad, y un medio laboral saludable, física y psíquicamente, en el que no se permita la discriminación por razón de sexo u orientación sexual del colectivo de personas que trabajan en su seno.

En este marco de regulación, el presente Protocolo establece de manera puntual en el ámbito de AGRÍCOLA MUNICIPAL S.A.U. los distintos aspectos que permitan identificar una situación discriminatoria y/o de posible acoso y establece el procedimiento de actuación a seguir.

La regulación de la acción preventiva y correctora de las posibles situaciones de acoso, en sus diferentes modalidades, está basada en los siguientes principios:



Protocolo de Acoso Laboral

- AGRÍCOLA MUNICIPAL S.A.U. rechaza de forma contundente, cualquier tipo de acoso laboral en el trabajo y se declaran expresamente intolerables cualquier forma o modalidad de este, sin atender a quien sea la víctima o el/la acosador/a.

- Todos los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a un ambiente de trabajo adecuado, libre de problemas de intimidación, y deben tener garantizado el apoyo y la ayuda ante situaciones de posible acoso, estableciendo las medidas disciplinarias oportunas y aquellas de carácter corrector que eviten que dicha situación se repita.

- Tienen también derecho, a que se garantice que las denuncias sobre este tipo de acciones se tramiten en el menor tiempo posible, observando un riguroso respeto a la intimidad, confidencialidad, objetividad y neutralidad que quedan garantizados mediante este Protocolo.

- En consecuencia, queda expresamente prohibida cualquier conducta o actuación de acoso, siendo ésta considerada como falta laboral grave o muy grave y concluyendo con la aplicación del régimen disciplinario según se establece en el Convenio Colectivo.



2. Objetivo.

AGRÍCOLA MUNICIPAL S.A. deja expresa constancia de su voluntad de adoptar, en el marco de sus responsabilidades, **todas y cada una las medidas necesarias que aseguren un ambiente de trabajo saludable psicosocialmente, libre de acoso, no tolerando ni permitiendo conductas de esta índole.** De esta manera , el presente Protocolo tiene como objetivo establecer en AGRÍCOLA MUNICIPAL S.A.U. un procedimiento de actuación para el caso de que algún/a trabajador/a que detecte o considere que es objeto de acoso sexual, por razón de sexo o moral, pueda hacer uso del mismo para que se lleven a cabo los actos necesarios que aclaren la existencia o no de un supuesto acoso y se adopten las medidas pertinentes , a la vez que se disponen los mecanismos adecuados para, si se produce, abordar el problema y evitar que se repita.

Por lo tanto, el presente Protocolo persigue prevenir y erradicar las situaciones constitutivas de acoso, en todas sus modalidades, asumiendo la empresa su responsabilidad en orden a eliminar por completo un entorno de conductas contrarias a la dignidad y valores de la persona.

A tal efecto, en este Protocolo se consideran dos aspectos fundamentales: **la prevención de acoso y la reacción empresarial frente a denuncias por acoso.** En consecuencia, se consideran dos tipos de actuaciones:

1. Establecimiento de medidas mediante las cuales AGRÍCOLA MUNICIPAL S.A.U. procure prevenir y evitar situaciones de acoso o susceptibles de constituir acoso.
2. Establecimiento de un procedimiento interno de actuación para los casos en los que, aun tratando de prevenir dichas situaciones, se produce una denuncia o queja interna por acoso, por parte de algún/a empleado/a.

El protocolo será aplicable a todos los/as trabajadores/as de la empresa, con independencia de cuál sea su relación laboral con la misma.

Asimismo, quedan excluidas del concepto de acoso moral en el trabajo aquellos conflictos interpersonales pasajeros y localizados en un momento concreto, que se pueden dar en el marco de las relaciones de trabajo y que afectan a su organización o desarrollo, pero que no tengan la finalidad de perjudicar al personal o, profesionalmente, a una de las partes implicadas en el conflicto.



3. Acción Preventiva.

Con la intención de prevenir las situaciones de acoso, se fomentarán medidas para evitar que se produzcan, partiendo del principio de que todas las personas tienen derecho al respeto a su intimidad, a la debida consideración de su dignidad y a la no discriminación en las relaciones laborales. De entre ellas destacan:

- AGRÍCOLA MUNICIPAL S.A.U. promoverá un entorno de respeto y corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todos los/as trabajadores/as los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.
- **Comunicación:** promoviendo el conocimiento de este Protocolo por todos/as los/as integrantes de AGRÍCOLA MUNICIPAL S.A.U. En especial, en cuanto al procedimiento a seguir ante la denuncia de una posible situación de acoso, la sensibilización en los conceptos del respeto a la dignidad sobre los que se inspira y la información de su existencia a las empresas que presten servicios en AGRÍCOLA MUNICIPAL S.A. **(Anexo I)**
- **Compromiso:** todos/as los/as trabajadores/as tendrán la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad. Igualmente, constituye una obligación esencial de cualquier mando o responsable de AGRÍCOLA MUNICIPAL S.A.U., velar por la consecución de un clima adecuado de trabajo y exento de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso, según los términos contenidos en este Protocolo. Por ello, estos/as responsables deberán tener encomendada la labor de garantizar y evitar que no se produzcan situaciones de acoso dentro de su ámbito, tomando las medidas que considere necesarias para evitar conductas sensibles de constituir acoso. **(Anexo II)**



4. Acoso Laboral.

Constituye acoso laboral en la empresa la reiteración de conductas, prácticas o comportamientos, realizados individualmente o en grupo, que atentan contra la dignidad de uno o varios profesionales, creando un entorno estresante, intimidatorio, humillante u ofensivo, y cuya finalidad es que estos acaben abandonando su puesto de trabajo, el menoscabo o la lesión de la personalidad, la dignidad o la estabilidad psicológica de la víctima o víctimas.

Los elementos objetivos que configuran las conductas de acoso moral son:

- Sistematicidad.
- Reiteración.
- Frecuencia.

Los elementos subjetivos inherentes a las conductas de acoso moral son:

- Intencionalidad.
- Persecución de un fin.

El acoso moral puede ser de diversos tipos:

- Acoso moral descendente: la persona acosadora ocupa un cargo superior al de la víctima.
- Acoso moral horizontal: se produce entre personas del mismo nivel jerárquico.
- Acoso moral ascendente: la persona acosadora ocupa un nivel jerárquico inferior al de la víctima.

A continuación, se enuncian una serie de conductas concretas que, podrían llegar a constituir acoso psicológico en el trabajo:

- Obligar a alguien a ejecutar tareas en contra de su conciencia.
- Poner en cuestión o desautorizar las decisiones de la persona.
- No asignar tarea alguna o asignar tareas sin sentido o degradantes.
- Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo, o facilitar datos erróneos.
- Manipular herramientas de trabajo.
- Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo...
- Amenazas o presiones a las personas que apoyan al acosado.
- Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros.
- Ignorar la presencia de la persona.
- No dirigir la palabra a la persona.

- Restringir a los compañeros la posibilidad de hablar con la persona.
- No permitir a la persona que se exprese.
- Evitar todo contacto visual.
- Amenazas y agresiones físicas.
- Amenazas verbales o por escrito.
- Gritos o insultos.
- Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o sus pertenencias.
- Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.
- Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
- Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
- Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, poner notes...
- Críticas a la nacionalidad, actitudes, creencias políticas o religiosas, vida privada...
- ...



5. Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, define en su artículo 7 el acoso sexual y acoso por razón de sexo:

"Artículo 7. Acoso sexual y acoso por razón de sexo

- 1) *Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley 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.*
- 2) *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.*
- 3) *Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.*
- 4) *El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.» También se considerará 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 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 mujeres y hombres."*

En estas situaciones nos encontramos con dos sujetos:

1. Sujeto activo: se considerará sujeto activo de acoso, jefes/as, compañeros/as e incluso clientes/as, proveedores/as o terceras personas relacionadas con la víctima por causa del trabajo.
2. Sujeto pasivo: este siempre quedará referido a cualquier trabajador/a, independientemente de la categoría profesional y de la naturaleza laboral.



Tipo de acoso sexual y acoso por razón de sexo:

- **Chantaje sexual:** cuando la negativa o la sumisión de una persona a una conducta se utiliza, implícitamente o explícitamente, como fundamento de una decisión que repercute sobre el acceso de esta persona a la formación profesional, al trabajo, a la continuidad del trabajo, la promoción profesional, el salario, entre otras. Solo son sujetos activos de este tipo de acoso aquellas personas que tengan poder de decidir sobre la relación laboral, es decir, la persona, jerárquicamente, superior.
- **Acoso sexual ambiental:** su característica principal es que los sujetos activos mantienen una conducta de naturaleza sexual, de cualquier tipo, que tiene como consecuencia, buscada o no, producir un contexto intimidatorio, hostil, ofensivo o humillante.



6. Procedimiento de Actuación en caso de Denuncia por Acoso.

La dirección de AGRÍCOLA MUNICIPAL S.A.U. garantiza la activación del procedimiento interno de actuaciones cuando se denuncie la existencia de acoso o de hechos susceptibles de ser considerados acoso por escrito. **(Anexo III y siguientes)**

La solicitud puede provenir:

- De la persona afectada.
- De la representación legal de los trabajadores, y en su defecto, de un compañero/a de trabajo.
- De la dirección de la empresa y responsables de áreas.

En el caso de que la solicitud no la presente, directamente, la persona afectada, se pondrá en su conocimiento para que preste su consentimiento.

No serán objeto de tramitación las denuncias anónimas ni aquellas en las que la persona afectada no preste su consentimiento.

6. 1. Principios rectores del procedimiento, garantías de actuación.

Las garantías que deben observarse en la aplicación del presente protocolo serán las siguientes:

- Respeto y Confidencialidad:** es necesario proceder con la discreción necesaria para proteger la intimidad y dignidad de las personas afectadas. Las personas que intervengan en el procedimiento tienen la obligación de guardar una estricta confidencialidad.
- Aplicación de plazos:** la investigación y resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas en el menor tiempo posible, con rigor y rapidez.
- Protección de víctimas.**
- Protección de la salud.**



- e. Prohibición de represalia: se prohíben, expresamente, las represalias contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o participen en una investigación sobre acoso, siempre que se haya actuado de buena fe.
- f. Imparcialidad.
- g. Igualdad de trato.
- h. Investigación profesional de los hechos denunciados.
- i. Respeto al principio de presunción de inocencia.
- j. Todas las comunicaciones a los miembros de la comisión se harán respetando los principios establecidos en la Ley de Protección de datos y su normativa de desarrollo.

6.2. Procedimiento.

Instructor.

Actuará como instructor en este procedimiento D./D^a _____ con D.N.I _____ y con el puesto de trabajo _____ en la empresa, que deberá reunir las condiciones de aptitud, objetividad e imparcialidad que requiere el procedimiento. El instructor impulsará el procedimiento, de oficio o a instancia de parte, prestará apoyo y ayuda al trabajador/a presuntamente acosado/a, y realizará las gestiones y trámites oportunos para el esclarecimiento de los hechos, recabando cuanta información considere oportuna y realizando las entrevistas y demás actuaciones que considere necesarias.

Comisión de Investigación.

Por la dirección se designa una Comisión de investigación, que está formada por dos miembros, el director/gerente o persona en quien él delegue y un/a trabajador/a o representante legal de los trabajadores si existiera, que reúnan igualmente los citados requisitos de aptitud, objetividad e imparcialidad. Podrá incorporarse a la citada Comisión a un asesor técnico externo.

En AGRÍCOLA MUNICIPAL S.A. está formado por los siguientes miembros:

- D./D^a _____
- D./D^a _____



Procedimiento.

Si las circunstancias así lo aconsejan, podrá acordarse que la investigación de los hechos sea realizada por profesionales externos de reconocida solvencia en la materia.

Durante la tramitación del expediente, y como medida cautelar, el Instructor podrá proponer a la Comisión, por la gravedad de la conducta denunciada y por la apariencia de veracidad de los indicios aportados, la medida de separación de las personas implicadas, sin menoscabo de las condiciones laborales.

El proceso de investigación deberá desarrollarse con la mayor rapidez, confidencialidad, sigilo y participación de las personas implicadas.

Durante la tramitación del procedimiento, las personas interesadas podrán aducir alegaciones y aportar documentos u otros elementos de juicio, que serán tenidos en cuenta por la Comisión al emitir la correspondiente propuesta.

Tanto la persona denunciante como la denunciada podrán ser acompañadas durante las entrevistas, si así lo solicitan, por representantes de los trabajadores u otras personas de su elección, y tendrán derecho a conocer el contenido de la declaración de la otra parte, de los testigos y de la documentación que obre en el expediente.

En la realización de las tomas de declaración, en las que se escuchará a las partes y a los testigos bajo el principio de neutralidad en la intervención, se observarán las siguientes pautas:

- a) Presentación de la persona que entrevista, explicando el proceso a seguir y los límites de la confidencialidad.
- b) Firma del consentimiento informado al iniciar el proceso.
- c) Intentar rebajar o minimizar la tensión emocional, mostrando empatía, pero sin que exista identificación con ninguna de las partes.
- d) Escuchar las preguntas que se formulen sobre el proceso y realizar las aclaraciones necesarias.
- e) Analizar el relato y las vivencias presentadas.
- f) Aclarar las respuestas neutras o generales, como "lo normal", "como siempre", "No me informan".



g) Identificar las posiciones de cada parte y sus intereses.

h) Resumir en orden cronológico el relato.

i) Nunca utilizar como ejemplo situaciones reales de otros casos que se hayan podido investigar.

j) Las entrevistas comenzarán con la persona denunciante y los testigos por ella propuestos, continuando con la persona denunciada y, en su caso, los testigos que esta última proponga.

La comisión en el plazo máximo de **veinte días contados desde la fecha de su primera reunión**, a la vista de las actuaciones practicadas **emitirá un informe de conclusiones**.

Este informe de conclusiones constará de varias partes:

1. La primera declarará la existencia o no de irregularidades que hubieran tenido lugar en la empresa.
2. Se tipificarán las posibles irregularidades indicando su gravedad a la luz de la legislación vigente aplicable.
3. Se propondrán a la empresa una serie de medidas correctoras. En todo caso, será la empresa quien se encargue de adoptar, de entre las propuestas, aquellas que considere más adecuadas.

En el informe de conclusiones, como mínimo, se incluirá, la siguiente información:

- a) Relación nominal de las personas que integran la Comisión e identificación de las personas presuntamente acosadas y acosadoras.
- b) Antecedentes del caso, denuncias y circunstancias de la misma.
- c) Relación de las intervenciones realizadas en el proceso, argumentos expuestos, testimonios, comprobación de pruebas, etc.
- d) Resumen cronológico de los hechos.
- e) Declaración de la existencia o no de conducta de acoso.
- f) Propuestas de medidas correctoras, si procede. Si queda constatada la existencia de acoso, se podrán proponer la adopción de las siguientes medidas:



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

g) Propuesta de incoación de expediente disciplinario.

Resolución.

En el plazo de 5 días a contar desde la recepción del informe de conclusiones, se dictará resolución por la Dirección de la empresa, acordando las medidas propuestas. La resolución será notificada a las personas afectadas.

Si no se constatan situaciones de acoso, o no es posible la verificación de los hechos, se archivará el expediente.

Si, con motivo de la investigación realizada, no se constata la existencia de acoso, pero se pone de manifiesto que subyace un conflicto personal relevante generado por el trabajo, el instructor impondrá la adopción de las medidas oportunas para solucionar el citado conflicto.

Denuncias infundadas o falsas.

Si de la valoración inicial o informe emitido por la Comisión se deduce que la denuncia se ha presentado de mala fe, o que los datos o testimonios son falsos, la Comisión propondrá a Dirección de la empresa la incoación del correspondiente expediente disciplinario a las personas responsables de dichos comportamientos.

Asimismo, se prohíbe, expresamente, cualquier represalia contra las personas físicas que efectúen una denuncia, atestigüen, colaboren o participen en las investigaciones que se lleven a cabo, y contra aquellas personas que se opongan a cualquier situación de acoso frente a sí mismos o frente a terceros.



7. Revisiones.

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



8. Publicidad y entrada en vigor.

El contenido del presente Protocolo es de obligado cumplimiento para todo el personal de AGRÍCOLA MUNICIPAL S.A. Su contenido entrará en vigor a partir de su comunicación a la plantilla de la entidad. Se mantendrá en vigencia hasta tanto no sea modificado o reemplazado por otro. El Protocolo vigente en cada momento estará a disposición de todo el personal.

Por Agrícola Municipal S.A.U.



Fdo.: José Antonio Díaz Garrido
Consejero Delegado

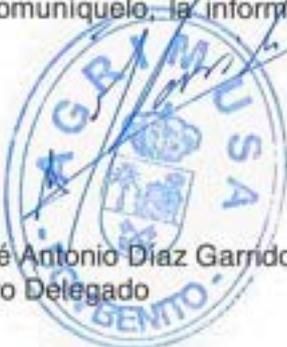
ANEXO I.- COMUNICADO A LOS TRABAJADORES

La Dirección de la empresa, consciente de la posibilidad de que su personal empleado, en el desempeño normal de su trabajo, puedan ser víctimas de agresiones físicas, psicológicas o sexuales, tales como amenazas y abusos, por parte de las personas trabajadoras internas o externas al centro de trabajo, se compromete a:

- No tolerar ningún tipo de violencia laboral hacia sus empleados/as.
- Liderar y apoyar todas las medidas para prevenir la violencia laboral en sus centros de trabajo.
- Asignar responsabilidades y funciones a cuántos deban intervenir, así como a promover la consulta y participación de los/as trabajadores/as en todas las acciones.
- Informar y formar, oportunamente, sobre la prevención de la violencia laboral a todos los/as empleados/as que puedan padecer algún tipo de agresión.
- Establecer y divulgar procedimientos de actuación, control y registro de los incidentes violentos.
- Ofrecer el apoyo necesario para reestablecer la integridad física y moral de aquellos trabajadores/as afectados/as.

Siempre manteniendo la total confidencialidad. Si está sufriendo algún tipo de violencia laboral o es testigo de este tipo de situación, comuníquelo, la información aportada será tratada con la máxima discreción.

Fdo.: José Antonio Díaz Garrido
Consejero Delegado



ANEXO II.- COMPROMISO DE LA EMPRESA FRENTE AL ACOSO.

La Constitución Española declara que la dignidad de la persona constituye uno de los fundamentos del orden político y de la paz social, reconociendo el derecho de toda persona a la no discriminación, a la igualdad de trato, al libre desarrollo de su personalidad y a su integridad física y moral.

El Estatuto de los Trabajadores, de forma específica, contempla el derecho de los trabajadores/as al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, incluida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

La entidad manifiesta su compromiso expreso con los principios de la ética empresarial y, específicamente, con los derechos humanos y laborales reconocidos en la legislación y en los pactos internacionales. Se establece que la profesionalidad y la integridad constituyen criterios rectores de la conducta de los profesionales de AGRÍCOLA MUNICIPAL S.A.U. y se consagran los principios de no discriminación, de respeto a la vida personal y familiar y el derecho a la intimidad. De acuerdo con estos principios, AGRÍCOLA MUNICIPAL S.A.U. se compromete a crear, mantener y proteger un entorno laboral donde se respete la dignidad de la persona y los derechos y valores a los que se han hecho referencia.

Con el fin de asegurar que todas las personas disfruten de un entorno de trabajo en el que su dignidad, integridad moral y libertad sexual sean respetadas y su salud no se vea afectada negativamente, AGRÍCOLA MUNICIPAL S.A.U. declara su compromiso de impulsar una cultura organizativa que garantice un trato igual, respetuoso y digno a todo su personal, **rechazando todo tipo de conducta de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación como el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad, la orientación sexual o por cualquier otra**

condición o circunstancia personal o social, así como cualquier forma de violencia en el trabajo, tanto física como psicológica.

En Don Benito, a 12 de Julio 2021



Fdo. José Antonio Díaz Garrido.

Consejero Delegado

ANEXO III.- CONSENTIMIENTO INFORMADO DE PARTICIPACIÓN EN LA FASE DE ENTREVISTAS DEL PROCEDIMIENTO ABIERTO POR ACTIVACIÓN DE PROTOCOLO DE ACOSO EN LA ENTIDAD

NOMBRE Y APELLIDOS:

NIF:

EXPONE

Que conozco el procedimiento de actuación previsto en el **"PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO U OTRA DISCRIMINACIÓN"** de la empresa y, en consecuencia, las garantías previstas en el mismo en cuanto al respeto y protección de la intimidad y dignidad de las personas afectadas y la obligación de guardar una estricta confidencialidad de la información.

DECLARO:

Mi consentimiento para participar en la fase de entrevistas del procedimiento iniciado el día 12 de julio de 2021 para la investigación de los hechos.

Localidad y fecha:

Firma:



ANEXO IV.- DENUNCIA POR ACOSO

- SOLICITANTE:

PERSONA AFECTADA	DELEGADA PERSONAL/SINDICAL
DIRECCIÓN	UNIDAD DE ÁREA AFECTADA
OTROS	

- DATOS PERSONALES DE LA PERSONA/S AFECTADA/S:

- NOMBRE Y APELLIDOS:
- DNI:
- CENTRO DE TRABAJO:



- **DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS:**

- **DOCUMENTACIÓN ANEXA:**

- **SOLICITUD:**

Solicito el inicio del Protocolo de Actuación frente al Acoso

Localidad y fecha:

Firma de la persona interesada:



ANEXO V.- Diario de Incidentes

El Diario de Incidentes sirve para identificar la posibilidad de estar siendo objeto de Acoso Psicológico en el Trabajo. A través de este Diario, la persona que piense que está sufriendo este tipo de situación puede describir los acontecimientos que determina conflictivos con otras personas de su entorno laboral y puedan ser susceptibles de generar acoso. Por lo tanto, este Diario es una herramienta muy útil que ayuda a detectar indicios de acoso psicológico en el trabajo.

El Diario de Incidentes es una memoria de hechos de las situaciones violentas que se puedan estar sufriendo. Al dejar constancia por escrito en el Diario, no se alteran o modifican los elementos de estas situaciones a lo largo del tiempo.

Por lo tanto, se deben reflejar en el diario de incidentes los comportamientos de acoso recibidos, diferenciando si éstos son producidos por personal interno o externo a la empresa.

Hay que distinguir también las conductas de acoso laboral, de los conflictos, discusiones, discrepancias, etc., que puedan surgir en el desarrollo del trabajo, e identificar las situaciones de acoso falso.

¿Qué es?

El Diario de Incidentes es una herramienta que te permitirá recoger de un modo estructurado las situaciones que estás viviendo en tu entorno de trabajo y que te ayudará a clarificar si se trata de comportamientos de acoso, siguiendo la metodología expuesta a continuación.

¿En qué puede ayudarnos?

Está demostrado que cuando somos víctimas o incluso testigos, de situaciones violentas, con el paso del tiempo tendemos a alterar o modificar los elementos que componen su recuerdo: la memoria de los hechos. Incluso llegan a olvidarse, parcial o totalmente. Por ello, es muy importante hacer constar, lo antes posible, cualquier tipo de comportamiento que nos haya afectado, nos haya resultado ofensivo, etc.: los hechos estarán más frescos en la memoria. Es así mismo fundamental anotar todas las circunstancias que lo rodearon, antes de que haya transcurrido más de un día desde que se produjeron o iniciaron.

También conviene diferenciar las conductas de acoso de aquellos conflictos, discrepancias, discusiones, diferencias de opinión, etc., que puedan surgir tanto de cuestiones relativas a las tareas (procedimientos de trabajo, etc.) como a las respectivas aficiones, gustos y preferencias (políticas, deportivas, etc.) y lleven a comportamientos que podrían etiquetarse como "molestos", pero que no pueden ser considerados acoso psicológico en el trabajo. Finalmente, se ha observado en los últimos años, a raíz de la creciente divulgación de este fenómeno, ciertas personas que pretenden utilizar supuestas situaciones de acoso o magnificar comportamientos discrepantes en su interacción social en la empresa, de forma interesada. En resumen, utilizado adecuadamente, el uso de este diario puede ser útil para detectar en una fase muy temprana situaciones de acoso laboral.

¿Cómo usarlo?

1. ANOTA en el Diario de Incidentes las conductas de violencia psicológica ocurridas.
2. COMPRUEBA cuándo estas conductas pueden ser identificativas de Acoso Psicológico en el Trabajo.
3. ACUDE con el Diario de Incidentes a tu jefe inmediato, a la dirección de la empresa o a los representantes de los trabajadores.

FECHA: Día en que se produce la acción o comportamiento. Si se producen diversas acciones o comportamientos en un mismo día, utiliza una fila para cada ocasión.



HORA: Hora en la que se produce la acción o comportamiento.

TIPOS DE CONDUCTAS: En la definición se habla de "exposición a conductas de violencia psicológica". ¿Qué es una conducta psicológicamente violenta?: En las siguientes tablas se especifican una serie de ejemplos. Indica en la columna del diario de incidentes el/los números/s correspondiente/s (puedes anotar más de un número).

TIPO DE CONDUCTA	CÓDIGO
Me hablan a gritos	1
Me reducen responsabilidades, tareas, etc., sin justificación suficiente	2
Abuso de autoridad (no me dejan hacer mi trabajo, fijan objetivos inalcanzables en mi trabajo, reducen excesivamente los plazos para llevar a cabo mis tareas, me intimidan o amenazan con abrirme un expediente, traslado...)	3
Critican constante o excesivamente mi trabajo. Me descalifican. Juzgan mi labor de forma ofensiva	4
Supervisión excesiva: a mi trabajo, horarios, etc	5
Me excluyen de reuniones de trabajo, encuentros sociales relacionados con el trabajo, etc. (descansos, comidas, cenas, etc.)	6
Me culpan de situaciones de las que no soy responsable	7
Se burlan, mofan o difunden comentarios maliciosos sobre mí, incluyendo cuestiones ajenas a mi trabajo	8
Rechazan peticiones razonables de festivos, gestiones fuera de la empresa, etc	9
No me saludan, ni me dirigen la palabra. Se comportan como si no existiera, etc	10
Otras (especificar)	11

LUGAR: Anota donde se han dado estas conductas.



LUGAR	CÓDIGO
En mi puesto de trabajo (aislado)	1
En el puesto de trabajo de otra persona	2
En el puesto de trabajo-despacho-sala compartido con otros compañeros/as	3
En la sala de reuniones	4
En la sala de descanso o en lugares de paso	5
Fuera del ámbito laboral (bar, calle, restaurante, etc.).	6

QUIÉN: Anota quién/es llevan a cabo la acción. Se aconseja seguir las siguientes instrucciones:

- Debes elaborar una lista codificada de personas.
- A cada persona que haya generado un comportamiento de acoso le asignarás un número.
- Guarda la lista aparte, en lugar seguro (en casa, por ejemplo).
- Cada vez que una de las personas de la lista actúe de forma ofensiva hacia ti, anota su número en esta casilla.
- Si se trata de varias personas actuando conjunta o consecutivamente, se anotarán sus respectivos números.

PERSONAS PRESENTES: Se refiere a otras personas presentes cuando tuvo lugar la acción, que no colaboran en ella y se mantienen como testigos silenciosos o bien intentan "ponerse de nuestro lado". Procede como en la ocasión anterior, usando el listado codificado, y asigna un número a las personas que, aunque no haya participado de forma activa en el suceso, estaban presentes.

OTRAS PERSONAS AFECTADAS: Otras personas presentes cuando tuvo lugar la acción y que también se vieron afectadas por ella. Procede como en la ocasión anterior, mediante un listado codificado.

QUÉ HAGO: Comportamiento que has adoptado durante y después de la acción.



¿QUÉ HAGO?	CÓDIGO
No hago nada, no respondo, me inhibo o me voy a otro lugar	1
Intento responder/dialogar, pero continúan o incrementan la intensidad de la conducta	2
Respondo/dialogo y finaliza la conducta	3
Respondo vehementemente y la situación se convierte en una disputa abierta	4
Comento a superiores, iguales o subordinados la situación(o a delegados prevención, Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, etc.)	5

CÓMO ME AFECTA: Valora, de 0 a 10, hasta qué punto te ha afectado la situación. Ayúdate considerando las opciones presentadas a continuación.

CÓMO ME AFECTA	CÓDIGO
Me molesta, pero no siento cambios en mi estado de ánimo	1-2
Me molesta y noto que me he alterado ligeramente	3-4
Me he alterado, pero en menos de dos horas vuelvo a mi estado de ánimo habitual	5-6
Me he alterado y tardo más de un día en no recordar constantemente el hecho	7-8
Me he alterado mucho. Recuerdo constantemente el hecho, y ha afectado mi estado de ánimo fuera de la empresa. A veces rememoro el momento, incluso en sueños	9-10

CUÁNDO COMUNICARLO: Se recomienda comunicarlo en los siguientes casos:

- Llegar a las 6 entradas o filas en la tabla.
- Presencia en la columna "Tipo/s de conducta" de las conductas 2, 3, 4, 6, 7, 8 o 10.
- Haber consignado como mínimo una afectación superior a 7.



DIARIO DE INCIDENTES

FECHA	HORA	TIPO	LUGAR	QUIEN	PERSONAS	OTRAS	QUÉ HAGO	CÓMO ME AFECTA



ANEXO VI.-INFORMACIÓN SOBRE PROTECCIÓN DE DATOS

1. RESPONSABLE DEL TRATAMIENTO DE SUS DATOS.

- Responsable: AGRÍCOLA MUNICIPAL S.A.U.

- Domicilio Social: Polígono Industrial San Isidro, C/ Valdegamas, 6, 06400 – Don Benito (Badajoz).

2. FINES DEL TRATAMIENTO DE DATOS.

Sus datos serán tratados para la gestión del PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO U OTRA DISCRIMINACIÓN en la empresa.

3. LEGITIMACIÓN EN LA QUE SE BASA LA LICITUD DEL TRATAMIENTO.

Art. 6.1.c): el tratamiento es necesario para el cumplimiento de una obligación legal aplicable al responsable del tratamiento.

4. EJERCICIO DE SUS DERECHOS

Puede ejercitar, si lo desea, los derechos de acceso, rectificación y supresión de datos, así como solicitar que se limite el tratamiento de sus datos personales, oponerse al mismo, solicitar en su caso la portabilidad de sus datos, así como a no ser objeto de una decisión individual basada únicamente en el tratamiento automatizado, incluida la elaboración de perfiles. Según el RGPD (UE) y la Ley Orgánica 3/2018, puede ejercitar sus derechos por Registro Electrónico o Registro Presencial, en ambos casos haciendo constar la referencia "Ejercicio de derechos de Protección de Datos".

5. TRATAMIENTOS QUE INCLUYEN DECISIONES AUTOMATIZADAS, INCLUIDA LA ELABORACIÓN DE PERFILES, CON EFECTOS JURÍDICOS RELEVANTES.

No se realiza.

6. TIEMPO DE CONSERVACIÓN DE SUS DATOS PERSONALES

Periodo indeterminado. Los datos se mantendrán durante el tiempo que es necesario para cumplir con la finalidad para la que se recabaron y para determinar las posibles responsabilidades que se pudieran derivar de dicha finalidad y del tratamiento de los datos.

7. DESTINATARIOS DE SUS DATOS

Dirección / Gerencia de la empresa, representantes de los trabajadores de la empresa (si hubiera) y Ministerio Fiscal (si hubiera indicios de delito).

8. DERECHO A RETIRAR EL CONSENTIMIENTO PRESTADO PARA EL TRATAMIENTO EN CUALQUIER MOMENTO.

Tiene derecho a retirar el consentimiento en cualquier momento, sin que ello afecte a la licitud del tratamiento basado en el consentimiento previo a su retirada, cuando el tratamiento esté basado en el consentimiento o consentimiento explícito para datos especiales.

9. DERECHO A PRESENTAR UNA RECLAMACIÓN ANTE LA AUTORIDAD DE CONTROL.

Tiene derecho a presentar una reclamación a la Agencia Española de Protección de Datos, <http://www.aepd.es>, si no está conforme con el tratamiento que se hace de sus datos personales.

10. CATEGORÍA DE DATOS OBJETO DE TRATAMIENTO.

Datos de carácter identificativo, características personales, circunstancias sociales, datos académicos y profesionales, detalles del empleo, datos especialmente protegidos.



11. FUENTE DE LA QUE PROCEDAN LOS DATOS

Interesados y terceros.

12. INFORMACIÓN ADICIONAL.

Puede consultar la información adicional y detallada de la información y de la normativa aplicable en materia de protección de datos en la web de la Agencia Española de Protección de Datos, <http://www.aepd.es>.



ANEXO VII.- FUNCIONES PREVENTIVAS RESPONSABLES Y MANDOS INTERMEDIOS

Don/ña: _____ en calidad de _____ de la empresa_AGRÍCOLA MUNICIPAL S.A.U, .deberá velar, en el ámbito de su responsabilidad, por la consecución de un ambiente adecuado de trabajo y libre de comportamientos indeseados que pudieran ser constitutivos de acoso laboral. Además de:

- **Motivar, concienciar, controlar e intervenir para prevenir**, en el ámbito de su competencia, comportamientos que puedan derivar en acoso.
- **Implementar las medidas correctoras y/o cautelares** pertinentes que les correspondan, en el ámbito de su entorno de responsabilidad, para evitar que continúen las conductas susceptibles de desembocar en acoso laboral. En el supuesto de no resultar suficiente o, de considerarlo necesario por las circunstancias del caso, lo pondrá en conocimiento de la dirección, que valorará las medidas más oportunas que deben adoptarse para impedir un resultado final de acoso, en el caso de que se trate de un supuesto de esta naturaleza.
- **Informar** a los órganos competentes sobre cualquier posible situación de acoso que se produzca en su ámbito de dirección.

Fdo.:



