



**PR.CI.007**  
**PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO**



## Índice

<b>1. INTRODUCCIÓN</b> .....	3
<b>2. PRINCIPIOS</b> .....	3
<b>3. ÁMBITO</b> .....	4
<b>4. CONCEPTOS Y MEDIDAS DE PREVENCIÓN</b> .....	4
<b>4.1. CONCEPTOS</b> .....	4
<b>4.1.1 ACOSO SEXUAL</b> .....	4
<b>4.1.2 ACOSO POR RAZÓN DE SEXO</b> .....	6
<b>4.1.3 ACOSO PSICOLÓGICO (MOBBING)</b> .....	6
<b>4.2 MEDIDAS PREVENTIVAS</b> .....	9
<b>4.2.1. DIVULGACIÓN</b> .....	9
<b>4.2.2. INFORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN</b> .....	10
<b>4.2.3. FORMACIÓN</b> .....	10
<b>5. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN</b> .....	10
<b>5.1. PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA</b> .....	10
<b>5.2. CONFIDENCIALIDAD Y PROTECCION DE LOS AFECTADOS</b> .....	11
<b>5.3. INVESTIGACIÓN DE LA DENUNCIA</b> .....	11
<b>5.4. ELABORACIÓN DEL INFORME</b> .....	12
<b>5.5. PLAZOS DEL PROCEDIMIENTO</b> .....	12
<b>6. PROTECCIÓN DE LA SALUD DE LOS MIEMBROS DE HACIENDASBIO</b> .....	13
<b>7. DISPOSICIONES VARIAS</b> .....	13
<b>7.1 PROTECCIÓN DE LAS VÍCTIMAS</b> .....	13
<b>7.2 FALSAS DENUNCIAS</b> .....	13
<b>7.3 REPRESALIAS</b> .....	14
<b>7.4 PROTECCIÓN DE DATOS</b> .....	14
<b>8. CONCLUSIONES</b> .....	14
ANEXO I .....	16
ANEXO II .....	18
ANEXO III .....	19



## **1. INTRODUCCIÓN**

HACIENDASBIO ha aprobado el presente “Protocolo de actuación para la prevención del acoso en el trabajo” (en adelante “Protocolo”) con el compromiso de evitar que se produzcan situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o acoso psicológico, al ser éstas atentatorias de la dignidad, perjudiciales para el entorno laboral y generadoras de efectos indeseables en la salud, moral, confianza y autoestima de las personas.

Con este fin, el presente Protocolo define las conductas a prevenir, así como arbitra las medidas específicas para dicha prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que, en su caso, pudieran formular quienes hayan sido objeto de las citadas conductas. Para ello, se ha establecido un procedimiento de investigación eficaz y ágil que se pondrá en marcha cuando se denuncie una de esas conductas; en dicho procedimiento se garantizará la confidencialidad y la protección de la identidad de las personas afectadas, así como de todas aquellas que intervengan en el proceso.

## **2. PRINCIPIOS**

HACIENDASBIO es una empresa líder en España y está situada entre los principales referentes a nivel nacional.

Con objeto de garantizar la protección de los derechos fundamentales de la persona, y en un rotundo compromiso de cumplimiento de la normativa aplicable al efecto, entiende necesario prevenir conductas de acoso en el trabajo e impedir la aparición de todo comportamiento que pueda considerarse constitutivo de acoso en el ámbito laboral y profesional.

El acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso psicológico son conductas que están totalmente prohibidas en HACIENDASBIO y se consideran inaceptables en nuestra organización. Por ello, HACIENDASBIO se compromete a garantizar que todas las personas que tengan relación directa en el ámbito laboral, con HACIENDASBIO, disfruten de un ambiente de trabajo respetuoso, en el que el derecho a la igualdad de trato, a la no discriminación, a la dignidad, a la intimidad e integridad, entre los principios fundamentales, se respeten en todo momento, y a adoptar las medidas correctoras y disciplinarias correspondientes y de protección a las personas afectadas cuando se produzcan tales conductas.



### **3. ÁMBITO**

El Protocolo es aplicable al conjunto de personas que prestan servicios en HACIENDASBIO.

El ámbito del acoso, en cualquiera de sus modalidades, será el centro de trabajo; en consecuencia, si se produjera fuera del mismo deberá ponerse de manifiesto que la situación es por causa directamente ligada al trabajo (por ejemplo, con ocasión de eventos o viajes con motivo del trabajo).

### **4. CONCEPTOS Y MEDIDAS DE PREVENCIÓN**

#### **4.1. CONCEPTOS**

##### **4.1.1 ACOSO SEXUAL**

Se considera acoso sexual cualquier comportamiento de naturaleza sexual, verbal o físico, 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.

El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas y recíprocas, en la medida en que las conductas de acoso sexual no son deseadas por la persona que es objeto de ellas.

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

#### **Conductas constitutivas de acoso sexual**

##### **→ Conductas verbales**

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



→ No verbales

- Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos;
- Miradas impúdicas,
- Silbidos o hacer ciertos gestos;
- Cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo, de contenido sexual.

→ Físicas

- Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados;
- Acercamiento físico excesivo o innecesario.

**Tipos de acoso sexual**

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

→ Acoso “*quid pro quo*”

Consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia.

En la medida que supone un abuso de autoridad, su sujeto activo será aquél que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

→ Acoso ambiental

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

Puede ser realizado por cualquier miembro de HACIENDASBIO, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en las instalaciones de la empresa.



#### **4.1.2 ACOSO POR RAZÓN DE SEXO**

Cualquier comportamiento realizado en función del sexo u orientación sexual de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

##### **Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo**

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

- Ignorar o excluir a la persona;
- Evaluar el trabajo de la persona de manera inequitativa o de forma sesgada;
- Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona;
- Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones sobre el acceso de la persona a la formación profesional y al empleo, la continuidad del mismo, la retribución, o cualesquiera otras decisiones relativas a esta materia.
- Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad.

#### **4.1.3 ACOSO PSICOLÓGICO (MOBBING)**

Los términos mobbing, “acoso moral en el trabajo” o “acoso psicológico en el trabajo”, se utilizan para describir una situación en la que una persona, o grupo de personas, ejercen un conjunto de comportamientos caracterizados por una violencia psicológica extrema, abusiva e injusta, de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, sobre otra persona en el lugar de trabajo, y que puede producir un daño a su dignidad.

Hay que poner de manifiesto que determinadas acciones hostiles pueden producirse puntualmente en el trabajo, si bien, para que pudieran ser constitutivas de acoso psicológico se requiere, como ya se ha dejado expuesto, que sean acciones sistemáticas, habituales, con duración determinada en el tiempo y dirigidas sobre una persona.



Por ello, no deben confundirse las situaciones de presión o conflicto laboral con el acoso psicológico. En el primer caso, se trata de situaciones de desacuerdo, ya que en el trabajo pueden producirse choques, discusiones y eventuales conflictos. El acoso psicológico, por el contrario, consiste en un ataque malintencionado, sistemático y mantenido en el tiempo contra una persona.

### **Conductas constitutivas de acoso psicológico**

A continuación, se enuncian, a modo de ejemplo, una serie de conductas concretas que, cumpliendo los requisitos puestos de manifiesto en el punto anterior, podrían llegar a constituir acoso psicológico en el trabajo:

- Ataques con medidas organizativas
- Obligar a alguien a ejecutar tareas en contra de su conciencia;
- Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades;
- Poner en cuestión y 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;
- Asignar trabajos muy superiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída;
- Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir;
- Manipular las herramientas de trabajo (por ejemplo, borrar archivos del ordenador);
- Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, etc.;
- Amenazas o presiones a las personas que apoyan al acosado;
- Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
- Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.



→ Ataques para reducir las posibilidades de comunicación

- Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros (aislamiento);
- 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 que la persona se exprese;
- Evitar todo contacto visual;
- Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.)

→ Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima

- Amenazas y agresiones físicas;
- Amenazas verbales o por escrito;
- Gritos o insultos;
- Llamadas telefónicas atemorizantes;
- Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente;
- Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona;
- Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias;
- Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

→ Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional

- 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, discapacidades, poner mote, etc.;
- Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

## **4.2 MEDIDAS PREVENTIVAS**

### **4.2.1. DIVULGACIÓN**

Para prevenir y evitar las situaciones de acoso en el trabajo, HACIENDASBIO divulgará este Protocolo a través de:

- La Intranet de HACIENDASBIO
- Cualquier otro medio que sirva para dicho objetivo

HACIENDASBIO propiciará la formación específica de todos los miembros de su organización sobre acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso psicológico.

Especialmente, HACIENDASBIO proporcionará la formación adecuada a aquellos miembros de su organización que tengan alguna competencia en los procedimientos de denuncia de estas conductas.

Además, HACIENDASBIO se compromete a fomentar el respeto y la consideración entre todos sus colaboradores, promoviendo jornadas y charlas específicas en la materia, elaborando material informativo y realizando cualquier acción que estime necesaria para el cumplimiento de los fines de este Protocolo.

Este Protocolo será actualizado con la periodicidad que proceda, con el objetivo de que todos los miembros de HACIENDASBIO se conciencien y se responsabilicen en ayudar a garantizar un entorno de trabajo en el que se respete la dignidad de todas las personas de la organización.



#### **4.2.2. INFORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN**

HACIENDASBIO informará sobre los derechos y los recursos con que cuentan los empleados, mediante:

- Correo electrónico;
- Intranet de HACIENDASBIO
- O cualquier otro medio que sirva para dicho objetivo

#### **4.2.3. FORMACIÓN**

HACIENDASBIO propiciará la formación específica de todos los miembros de su organización sobre acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso psicológico. Especialmente, proporcionará la formación adecuada a aquellos miembros de su organización que tengan alguna competencia en los procedimientos de denuncia de estas conductas.

### **5. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN**

#### **5.1. PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA**

La denuncia del caso detectado se deberá realizar por escrito por la persona afectada o por una tercera persona que tenga conocimiento de actos de acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o acoso psicológico, quienes deberán identificarse.

La denuncia escrita se enviará a través de las siguientes vías:

- A través del correo electrónico: [reclamaciones@haciendasbio.com](mailto:reclamaciones@haciendasbio.com)
- Por correo postal dirigido al Comité de Cumplimiento y Ética a la siguiente dirección: carretera Mérida- Montijo EX209, Km. 56,4 CP.06800 MERIDA (BADAJOZ)
- A través de los buzones anónimos ubicados en todos los centros de trabajo.

Para aquellos empleados que no dispongan de acceso a correo electrónico y quieran realizar la comunicación por esta vía, los responsables de cada centro de trabajo facilitarán el envío del documento escrito al buzón de correo electrónico definido para tales comunicaciones.



Independientemente de los datos facilitados en la denuncia, la investigación se realizará en todo caso, aunque debe destacarse que cuanto más información y detalle contenga la denuncia, será mucho más ágil y eficaz su investigación. Por consiguiente, se sugiere que la denuncia contenga, al menos, el siguiente detalle:

- Personas implicadas;
- Tipos de conductas;
- Fechas y lugares en que se produjeron las conductas;
- Posibles testigos;
- Identificación de la potencial víctima del acoso

## **5.2. CONFIDENCIALIDAD Y PROTECCION DE LOS AFECTADOS**

Se pretende que el procedimiento sea lo más ágil y eficaz posible, y que se proteja en todo caso la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas; asimismo, se procurará la protección suficiente de la víctima en cuanto a su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que puedan derivarse de la situación, atendiendo muy especialmente a las circunstancias de trabajo en que se encuentre el/la presunto/a acosado/a.

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 al denunciante, a la víctima -quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo-, como al denunciado/a, cuya culpabilidad no se presumirá. Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán obligación de confidencialidad, y quedarán identificadas en el expediente.

## **5.3. INVESTIGACIÓN DE LA DENUNCIA**

La Comisión tratará cada caso de manera individualizada, y velará para que las personas afectadas sean escuchadas y apoyadas en todo momento, ya que podrían estar pasando por momentos delicados, incluso de aislamiento.

Para ello, la Comisión podrá llevar a cabo entrevistas u otras técnicas de investigación con cualquiera de los implicados, testigos, o terceras personas que se considere puedan aportar información útil.



Las entrevistas se regirán en todo caso por las siguientes normas:

- En el caso de decidir la Comisión la celebración de una entrevista conjunta con la persona acosada y denunciada, ésta sólo tendrá lugar con el permiso expreso de ambos;
- Si cualquier parte solicita una reunión o entrevista, se le concederá;
- Todos los implicados tendrán derecho a ser asistidos en todo momento por representantes o asesores.

#### **5.4. ELABORACIÓN DEL INFORME**

El informe incluirá, como mínimo, la siguiente información:

- Antecedentes del caso (resumen de argumentos planteados por los implicados).
- Resumen de las intervenciones realizadas por la Comisión y de las pruebas obtenidas.
- Resumen de los principales hechos.
- Conclusiones y medidas propuestas.

#### **5.5. PLAZOS DEL PROCEDIMIENTO**

A fin de evitar dilaciones indebidas, se establecen los siguientes plazos de preceptivo cumplimiento:

- Convocatoria y reunión de la Comisión de Igualdad: 5 días desde la recepción del escrito;
- Entrevista a las partes afectadas y diligencias indagatorias: 5 días desde la constitución de la Comisión de Igualdad.
- Redacción del informe: 10 días desde la finalización del periodo de entrevistas e indagaciones.
- Comunicación de resolución o propuesta: 3 días desde la finalización de la elaboración del informe.



## **6. PROTECCIÓN DE LA SALUD DE LOS MIEMBROS DE HACIENDASBIO**

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

- Ayuda psicológica para la persona afectada.
- Apoyo a la persona afectada para su total restablecimiento en su puesto de trabajo o en otro diferente.
- Garantizar que en el ámbito de la organización no se produzcan represalias contra las personas que denuncien o sean denunciadas, ni tampoco contra las que atestigüen, colaboren o participen en las investigaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso psicológico.

## **7. DISPOSICIONES VARIAS**

### **7.1 PROTECCIÓN DE LAS VÍCTIMAS**

En el caso de que se determine la existencia de acoso, en cualquiera de sus modalidades, se tomarán las medidas oportunas contra el acosador.

Si la situación de acoso es insostenible, el acosado puede recurrir a la extinción voluntaria de la relación laboral, en virtud del artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores, con derecho a la indemnización por despido improcedente y a la prestación por desempleo.

### **7.2 FALSAS DENUNCIAS**

En el caso de que se determinara que no ha existido acoso en la situación denunciada, en cualquiera de sus modalidades, e igualmente se determinara la mala fe de la denuncia, se adoptarán las medidas disciplinarias correspondientes, incluido el despido.



### **7.3 REPRESALIAS**

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

### **7.4 PROTECCIÓN DE DATOS**

La divulgación no autorizada de datos de cualquiera de los procedimientos que se incoen tendrá la consideración de incumplimiento contractual susceptible de sanción disciplinaria.

## **8. CONCLUSIONES**

A modo de conclusión, y con el fin de incidir en los puntos de mayor relevancia del Protocolo, se resumen a continuación los principios que deben regir en todo momento en esta materia:

1. HACIENDASBIO no tolerará ningún tipo de acoso en el trabajo.
2. Todos los miembros de HACIENDASBIO tienen la responsabilidad de colaborar en garantizar un entorno de trabajo en que se respete la dignidad, y todos aquéllos con personas a su cargo tendrán específicamente encomendada la labor de procurar que no se produzca ningún tipo de acoso en su ámbito de organización.
3. En casos de denuncia, se actuará con la debida discreción en orden a preservar la dignidad y la intimidad de todos los implicados.
4. Las denuncias y quejas se realizarán por escrito, no podrán ser anónimas y serán investigadas y analizadas sin dilaciones indebidas, de forma ágil y fiable.
5. Todas las personas afectadas serán escuchadas y apoyadas en todo momento.



6. Todos los involucrados tendrán un trato imparcial, y no se presumirá la culpabilidad del denunciado.
7. Las denuncias se sustentarán en información fiable y detallada.
8. Las acusaciones falsas y las represalias no se tolerarán, y podrán ser objeto de medidas disciplinarias.
9. Se protegerá ante todo la seguridad y la salud de las personas, para lo que podrán adoptarse las medidas que se consideren oportunas en cada caso.



**M<sup>a</sup> Carmen Cortés Antequera**  
**Responsable de RRHH**



## ANEXO I

### COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y/O ACOSO PSICOLOGICO.

En Mérida, a 15 de febrero de 2022

HACIENDASBIO hace público su compromiso con el objetivo de fomentar y mantener un entorno de trabajo seguro y respetuoso con la dignidad, la libertad individual y los derechos fundamentales de todas las personas que integran nuestra organización.

De acuerdo con ese compromiso, HACIENDASBIO declara que las actitudes de acoso sexual y acoso por razón de sexo y/o acoso psicológico representan un atentado grave contra la dignidad de las personas y de sus derechos fundamentales.

Por lo tanto, HACIENDASBIO se compromete a:

- No permitir ni tolerar bajo ningún concepto comportamientos, actitudes o situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso psicológico.
- No ignorar las quejas, reclamaciones y denuncias de los casos de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso psicológico que se puedan producir en la organización.
- Recibir y tramitar de forma rigurosa y rápida, así como con las debidas garantías de seguridad jurídica, confidencialidad, imparcialidad y derecho de defensa de las personas implicadas, todas las quejas, reclamaciones y denuncias que pudieran producirse.
- Garantizar que no se producirá ningún tipo de represalia ni contra las personas que formulen quejas, reclamaciones o denuncias, ni contra aquellas que participen en su proceso de resolución.
- Sancionar a las personas que acosen en función de las circunstancias y condicionamientos de su comportamiento o actitud.

Para la consecución efectiva de este compromiso HACIENDASBIO exige de todas y cada una de las personas que integran su organización, y en especial de aquellas que ocupan puestos directivos y de mandos intermedios, que asuman las siguientes responsabilidades:

- Tratar a todas las personas con las que se mantengan relaciones por motivos de trabajo (proveedores/as, clientes, personal colaborador externo, etc.) con respeto a su dignidad y a sus derechos fundamentales.
- Evitar comportamientos, actitudes o acciones que son o puedan ser ofensivas, humillantes, degradantes, molestas, intimidatorias u hostiles.



- Actuar adecuadamente frente a esos comportamientos, actitudes o acciones: no ignorándolos, no tolerándolos, manifestando su desacuerdo, impidiendo que se repitan o se agraven, comunicándolos a las personas designadas al efecto, así como prestando apoyo a las personas que los sufren.

Por su parte, HACIENDASBIO se compromete a establecer las siguientes medidas para la prevención y actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo:

- Difusión y distribución entre todas las personas trabajadoras del protocolo.
- Realización de acciones formativas en materia de prevención del acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso psicológico entre el personal directivo, mandos intermedios y personas designadas para la recepción, tramitación y resolución de las quejas, reclamaciones y denuncias.
- Realizar jornadas y charlas específicas en la materia, elaborando material informativo y realizando cualquier acción que estime necesaria para el cumplimiento de los fines de este Protocolo.
- Designación de una persona o equipo de personas, con formación específica en igualdad entre mujeres y hombres, prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo y habilidades sociales para la recepción, tramitación y resolución de las quejas, reclamaciones y denuncias en esta materia.
- Inclusión de las medidas para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el plan de igualdad de la entidad.
- Evaluación y seguimiento, con carácter periódico, del desarrollo, funcionamiento y efectividad del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso laboral.



**M<sup>a</sup> Carmen Cortés Antequera**  
**Responsable de RRHH**



## ANEXO II

### COMPROMISO CONFIDENCIALIDAD DE LAS PERSONAS QUE INTERVIENEN EN EL PROCESO DE TRAMITACIÓN Y RESOLUCIÓN DE LAS DENUNCIAS POR ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y/O ACOSO LABORAL.

Don/Doña \_\_\_\_\_, con NIF \_\_\_\_\_], habiendo sido designado por HACIENDASBIO para intervenir en el procedimiento de recepción, tramitación, investigación y resolución de las denuncias por acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o acoso psicológico que pudieran producirse en su ámbito, se compromete a respetar la confidencialidad, privacidad, intimidad e imparcialidad de las partes a lo largo de las diferentes fases del proceso.

Por lo tanto, y de forma más concreta, la persona abajo firmante se compromete a cumplir con las siguientes obligaciones:

- Garantizar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el procedimiento, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- Garantizar el tratamiento reservado y la más absoluta discreción en relación con la información sobre las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o acoso psicológico.
- Garantizar la más estricta confidencialidad y reserva sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tenga conocimiento, así como velar por el cumplimiento de la prohibición de divulgar o transmitir cualquier tipo de información por parte del resto de las personas que intervengan en el procedimiento.

Asimismo, declaro que he sido informado por HACIENDASBIO de la responsabilidad disciplinaria en que podría incurrir por el incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas.

[FIRMA]



## ANEXO III

### **Formulario de comunicación/denuncia ante una posible situación de acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso psicológico**

#### **1.- Datos de la persona que presenta la comunicación/denuncia**

Apellidos y nombre:

DNI:

Edad:

Sexo:

Teléfono o dirección de correo electrónico de contacto:

#### **2.- Datos de la persona/s afectada**

Apellidos y nombre:

DNI:

Edad:

Sexo:

Teléfono o dirección de correo electrónico de contacto:

Puesto de trabajo:

Centro de trabajo/Departamento:

#### **3.- Circunstancias que motivan la comunicación/denuncia:**

... Ser testigo

... Ser víctima

... Ser superior jerárquico/a de la víctima o del agresor/a

... Otros:

#### **4.- Tipo de acoso**

... Sexual

... Por razón de sexo

... Por mobbing laboral

... Otras discriminaciones



**5.- Hechos que se denuncian:**

[DESCRIPCIÓN\_ HECHOS]

**6.- Testigos**

Apellidos y nombre:

DNI:

**8.- Solicitud (1)**

Solicito el inicio del protocolo de actuación frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso psicológico.

FIRMA

FECHA