

# PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

## ÍNDICE

### **1. COMPROMISO EN LA GESTIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO**

### **2. PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO**

#### **2.1. La tutela preventiva frente al acoso**

2.1.1. Declaración de principios: Tolerancia cero ante conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo

2.1.2. Concepto y conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo

2.1.2.1. Definición y conductas constitutivas de acoso sexual

2.1.2.2. Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

#### **2.2. El procedimiento de actuación**

2.2.1. Comisión Instructora

2.2.2. Inicio del procedimiento: La queja o denuncia

2.2.3. Procedimiento informal

2.2.4. El expediente informativo o procedimiento formal

2.2.5. Resolución del expediente de acoso

2.2.6. Seguimiento

### **3. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR**

### **4. MODELO DE QUEJA O DENUNCIA**

### **ANEXO I. EJEMPLOS DE CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO**

## 1. COMPROMISO EN LA GESTIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

Con el presente protocolo **IMDEA ALIMENTACION** manifiesta su tolerancia cero ante las conductas constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo en la organización.

Con su adopción **IMDEA ALIMENTACION** subraya su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, informando de su aplicación a todo el personal, sea propio o procedente de otras empresas, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización.

**IMDEA ALIMENTACION** asume el compromiso de difundir el presente protocolo, indicando la necesidad de su cumplimiento a las empresas a las que desplace su personal, así como a aquellas que cedan personal a **IMDEA ALIMENTACION**. Así, la obligación de observar este protocolo se hará constar en los contratos suscritos con otras empresas.

Cuando la presunta persona acosadora quedara fuera del alcance de la empresa e **IMDEA ALIMENTACION** no pudiera aplicar el procedimiento, se dirigirá a la empresa competente para que adopte las medidas oportunas y, en su caso, sancione a la persona responsable, advirtiéndole de que, de no hacerlo, la relación mercantil que las une podrá extinguirse.

El protocolo será aplicable a situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo que se produzcan durante el trabajo, relacionadas con el trabajo o como resultado de este:

- a) en el lugar de trabajo, incluidos espacios públicos y privados si son lugar de trabajo;
- b) lugares donde la persona trabajadora toma su descanso o donde come, o donde utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- c) en desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales/ de formación relacionados con el trabajo;
- d) en el marco de comunicaciones relacionadas con el trabajo, cualquiera que sea el canal utilizado para la comunicación.

Este protocolo da cumplimiento a los artículos 46.2 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, al RD 901/2020 de 13 de octubre, que regula los planes de igualdad y su registro y modifica el RD 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.

Al comprometerse con este protocolo, **IMDEA ALIMENTACION** manifiesta y publicita su actitud proactiva en la prevención del acoso y en la difusión de buenas prácticas e implantación de las medidas necesarias para gestionar las quejas y denuncias que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.

**IMDEA ALIMENTACION** deja patente su compromiso al haber negociado con la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, la elaboración del presente protocolo, siendo su implantación una de las medidas de dicho Plan.

Madrid, a 26 de abril de 2023

  
Fdo.: Ana Ramírez de Molina  
Directora de IMDEA ALIMENTACION

## 2. PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

IMDEA ALIMENTACION ha negociado y acordado con la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, el protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, como mecanismo para actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo. Este protocolo aúna tres tipos de medidas fijados en el apartado 7 del Anexo del RD 901/2020 de 13 de octubre:

1. **Medidas preventivas**, con declaración de principios, definición del acoso sexual y acoso por razón de sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de estos tipos de acoso.
2. **Medidas proactivas** o procedimentales frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
3. **Medidas reactivas** frente al acoso y régimen disciplinario a aplicar.

### 2.1. TUTELA PREVENTIVA FRENTE EL ACOSO

#### 2.1.1. Tolerancia cero ante conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo

Al implantar este protocolo, IMDEA ALIMENTACION asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de acoso sexual o acoso por razón de sexo en su organización.

IMDEA ALIMENTACION sancionará, en la medida de los mecanismos a su disposición, a quien incurra en una conducta ofensiva y a quien la promueva, fomente y/o tolere. Todo el personal de IMDEA ALIMENTACION tiene obligación de respetar los derechos fundamentales de las personas trabajadoras, así como de personas externas, evitando en especial, comportamientos que resulten contrarios a la dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación.

Cualquier persona trabajadora, mediante la oportuna queja o denuncia, podrá activar este protocolo como procedimiento interno, confidencial y rápido en aras a la erradicación y reparación de los efectos causados por este tipo de conductas.

#### 2.1.2 Concepto y conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo

##### 2.1.2.1. Definición y conductas constitutivas de acoso sexual

###### Definición de acoso sexual

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de este protocolo, **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.

Todo acoso sexual se considerará discriminatorio.

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.

### **Acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual**

Entre los comportamientos constitutivos de acoso sexual está el acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual que consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a 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, la persona acosadora será aquella que tenga poder, directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

### **Acoso sexual ambiental**

En este tipo de acoso sexual la persona acosadora crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Pueden ser realizados por cualquier empleado/a con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas presentes de algún modo en el entorno de trabajo.

#### **2.1.2.2. Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo**

##### **Definición de 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.

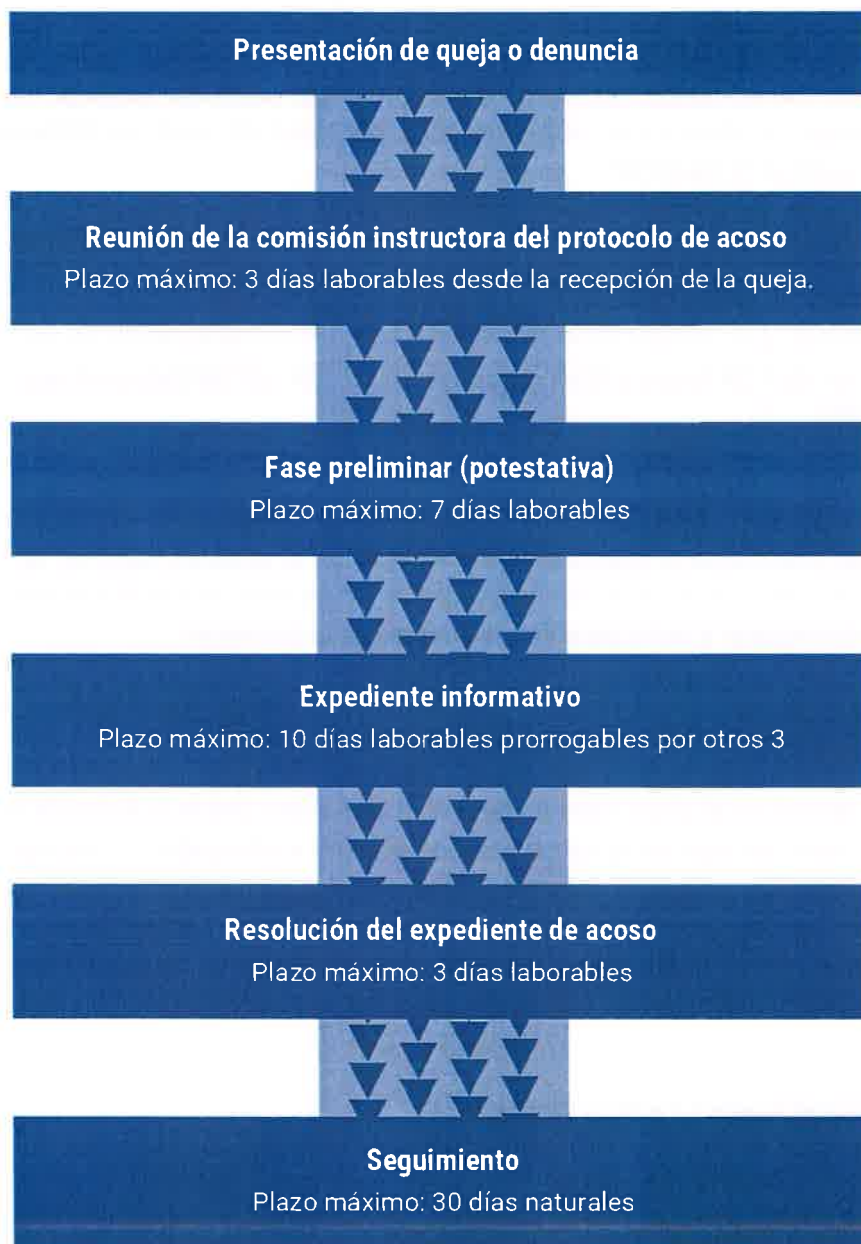
Para apreciar una situación calificable de acoso por razón de sexo, se requiere la concurrencia de una serie de elementos con un común denominador, entre los que figuran:

- a) Hostigamiento: toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y percibida como tal por quien la sufre.
- b) Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibida subjetivamente por esta como tal.
- c) Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide el daño a otros derechos fundamentales, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.
- d) Que no se trate de un hecho aislado.
- e) El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de desarrollar funciones, tareas o actividades relacionadas con el cuidado de menores tales como (maternidad, lactancia).

- f) 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.

## 2.2. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

El siguiente esquema muestra las fases y plazos máximos para aplicar el protocolo de actuación:



### 2.2.1.- Comisión Instructora

Se constituirá la **Comisión Instructora y de seguimiento** para casos de acoso sexual y por razón de sexo, que se activará en el momento de entrada en vigor del Plan de Igualdad. Estará formada por al menos tres personas. En caso de ausencia por vacaciones de alguno de los miembros, enfermedad o cualquier otra causa legal, se procederá a su sustitución, garantizando el pleno funcionamiento de la Comisión.

Para la selección de los miembros de la Comisión se ha tenido en cuenta su conocimiento en materia de igualdad de género y de acoso sexual y por razón de sexo, así como su interfuncionalidad. De no contar con esta formación, estas personas recibirán formación en materia de igualdad de género y en acoso sexual y por razón de sexo. La composición de la Comisión Instructora es la siguiente:

	Vocales	Suplentes
Dpto. de RRHH-Gestión de Talento	D <sup>a</sup> . Inmaculada Galindo Fernández	D <sup>a</sup> . Leyre Soler Castelló
Dpto. Programas Inv.	D. Alberto Dávalos Herrera	D. Enrique Carrillo de Santa Pau
Dpto. Prevención de Riesgos Laborales	D <sup>a</sup> . Mónica Gómez Patiño	D <sup>a</sup> . M <sup>a</sup> del Carmen Crespo Lorenzo

Los miembros de la Comisión actuarán con imparcialidad. De concurrir algún parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna/s de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta o interés directo/indirecto en el proceso, deberán abstenerse de actuar. En caso de que, a pesar de existir estas causas, no se produjera la abstención, cualquiera de las partes podrá recusar a dicha persona o personas de la Comisión.

Esta Comisión, por acuerdo propio o por solicitud de los afectados, podrá contratar a una persona experta externa que acompañe en la instrucción del procedimiento.

La Comisión se reunirá en el plazo máximo de 3 días laborables desde la fecha de recepción de una queja, denuncia o conocimiento de un comportamiento inadecuado, e investigará cualquier denuncia, comunicación, queja o informe sobre un comportamiento susceptible de ser considerado acoso sexual o por razón de sexo. Las quejas, denuncias e investigaciones se tratarán de manera absolutamente confidencial, teniendo en cuenta que la necesidad de investigar y adoptar medidas correctivas puede afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

### 2.2.2. Inicio del procedimiento: La queja o denuncia

Se ha designado a Dña. Mónica Gómez Patiño de la Comisión Instructora, como la persona encargada de gestionar y tramitar cualquier queja o denuncia que se pueda interponer conforme a este protocolo. En caso de ausencia o indisposición, será su sustituto/a Dña. M<sup>a</sup> del Carmen Crespo Lorenzo.

Las personas trabajadoras de **IMDEA ALIMENTACION** deben saber que, salvo dolo o mala fe, no serán sancionadas por activar el protocolo. Cualquier reclamación interpuesta tendrá presunción de veracidad y será gestionada por la persona anteriormente mencionada.

Cualquier queja, denuncia o comunicación de situación de acoso serán secretas, pero no podrán ser anónimas, garantizando **IMDEA ALIMENTACION** la confidencialidad de las partes afectadas.

**IMDEA ALIMENTACION** ha habilitado una cuenta de correo electrónico [canal.denuncias@alimentacion.imdea.org](mailto:canal.denuncias@alimentacion.imdea.org) a la que solo accederá la persona encargada de recepcionar y canalizar la queja o denuncia y su sustituta, en su caso, cuyo objeto es única y exclusivamente la presentación de este tipo de denuncias o quejas. Todo ello sin perjuicio de poder aceptar quejas o denuncias que puedan presentarse de forma secreta, que no anónima, por escrito y en sobre cerrado dirigido a la persona encargada de tramitar la queja. Para proteger la confidencialidad del procedimiento, la persona encargada de tramitar la queja o denuncia dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.

Recibida una denuncia, la persona encargada de tramitar la queja la pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección y de las demás personas que integran la Comisión Instructora.

Se pone a disposición de las personas trabajadoras un modelo de formalización de la denuncia o queja, a presentar por la víctima o cualquier persona trabajadora en conocimiento de la situación de acoso sexual o por razón de sexo, por correo electrónico en la Dirección habilitada al respecto o por registro interno, para el inicio del procedimiento.

### **2.2.3. Procedimiento abreviado**

Tiene por finalidad interrumpir las situaciones de acoso de forma urgente y eficaz para alcanzar una solución aceptada por las partes.

Recibida la queja/denuncia la Comisión Instructora, entrevistará a la persona afectada y/o al presunto agresor/a, pudiendo solicitar la intervención de personal experto, etc.

Este procedimiento abreviado tendrá una duración máxima de 7 (siete) días laborables a contar desde la recepción de la queja o denuncia. Finalizado ese plazo, la Comisión Instructora habrá valorado la consistencia de la denuncia, indicando la continuidad o finalización del procedimiento y, en su caso, proponiendo las actuaciones que estime convenientes, incluida la apertura del expediente informativo. Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo la dignidad e intimidad de las personas afectadas y sólo la Comisión podrá tener acceso al expediente.

No obstante, la Comisión Instructora podrá obviar esta fase si no considera que la situación sea suficientemente grave y tramitar directamente el expediente informativo, lo que comunicará a las partes. Así mismo, se tramitará el expediente informativo si la persona acosada no queda satisfecha con la solución propuesta por la Comisión Instructora.

De no tramitarse el expediente informativo, se levantará acta de la solución adoptada por este procedimiento informal y se informará a la Dirección de la empresa.

Así mismo se informará a la RLT, a la persona responsable de PRL y a la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad, quienes guardarán sigilo sobre la información facilitada. Para garantizar la confidencialidad, no se facilitarán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

#### **2.2.4. El expediente informativo**

De no aplicarse el procedimiento abreviado o cuando el procedimiento no pueda resolverse aun habiéndose activado, se dará paso al expediente informativo.

La Comisión Instructora realizará una investigación rápida, confidencial y basada en los principios de contradicción y oralidad. Cualquier queja, denuncia o reclamación planteada tendrá presunción de veracidad.

En la investigación se dirimirá la concurrencia o no del acoso denunciado tras oír a las partes y testigos presentados, celebrar reuniones o requerir la documentación necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de RGPD y documentación reservada.

Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible.

Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la Comisión Instructora, la Dirección de **IMDEA ALIMENTACION** adoptará las medidas cautelares oportunas para el cese inmediato de la situación de acoso, sin que éstas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas. Al margen de otras medidas cautelares, la Dirección de **IMDEA ALIMENTACION** separará a la presunta persona acosadora de la presunta víctima.

En el desarrollo del procedimiento se dará primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada. Ambas partes podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, sea o no representante legal y/o sindical de las personas trabajadoras, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso.

La Comisión Instructora podrá solicitar asesoramiento externo en materia de acoso e igualdad y no discriminación durante la instrucción del procedimiento. La persona experta garantizará la confidencialidad respecto a la información a lo que tenga acceso, y estará vinculada a las mismas causas de abstención y recusación que las personas integrantes de la Comisión Instructora.

Finalizada la investigación, la Comisión recogerá los hechos, testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas en un acta, concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

De deducirse la concurrencia de indicios de acoso en las conclusiones del acta, la Comisión Instructora instará a la Dirección a adoptar las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.

De no apreciarse indicios de acoso, la Comisión hará constar en el acta que de la prueba expresamente practicada no cabe apreciar la concurrencia de acoso sexual o por razón de sexo.

Si, aun no existiendo acoso, se encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de violencia susceptible de ser sancionada, la Comisión Instructora instará a la Dirección de **IMDEA ALIMENTACION** a adoptar medidas que se consideren pertinentes.



En el seno de la Comisión Instructora, las decisiones se tomarán de forma consensuada, siempre que fuera posible y, en su defecto, por mayoría.

El procedimiento será ágil, eficaz, y se protegerá la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. A lo largo del procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto al/la denunciante y/o a la víctima, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como al denunciado/a, cuya prueba de culpabilidad requiere la concurrencia de indicios en los términos previstos en la normativa laboral en caso de vulneración de derechos fundamentales.

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

Esta fase deberá realizarse en un plazo no superior a 10 (diez) días laborables. De concurrir razones que exijan, por su complejidad, un plazo superior, la Comisión Instructora podrá acordar su ampliación sin superar en ningún caso otros 3 (tres) días laborables más.

#### **2.2.5. Resolución del expediente de acoso**

Una vez recibidas las conclusiones de la Comisión Instructora, la Dirección adoptará las decisiones oportunas en el plazo de 3 días laborables, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima y demás partes afectadas, omitiendo consignar datos personales y utilizando los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas. Todas las partes comunicadas deberán guardar sigilo sobre la información recibida.

En función de los resultados anteriores, la Dirección de **IMDEA ALIMENTACION** procederá a:

- a)** archivar las actuaciones, levantando la correspondiente acta
- b)** adoptar cuantas medidas estime oportunas según sugerido por la Comisión Instructora. A modo de ejemplo mencionamos las siguientes:
  - a)** separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la víctima de acoso a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa
  - b)** sin perjuicio de lo previsto en el punto anterior 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 ET.

Entre las sanciones a aplicar a la persona agresora se tendrán en cuenta las siguientes:

- 1.** el traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación.
- 2.** la suspensión de empleo y sueldo.
- 3.** la limitación temporal para ascender.

#### 4. el despido disciplinario.

En el caso de que la sanción a la persona agresora no suponga la extinción del vínculo contractual, la Dirección mantendrá un deber activo de vigilancia respecto a esa persona. En todo caso, el cumplimiento de erradicar el acoso no finalizará con la mera adopción de la medida, siendo necesaria una posterior vigilancia y control por parte de la empresa.

La Dirección de **IMDEA ALIMENTACION** adoptará medidas preventivas 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, tales como:

- 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.
- 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 sexual y/o acoso por razón de sexo, dirigidas a todas las personas que prestan servicios en la empresa.

#### 2.2.6. Seguimiento

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a 30 (treinta) días naturales, la Comisión Instructora realizará un seguimiento de los acuerdos adoptados, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas. Del resultado de este seguimiento se levantará la oportuna acta que recogerá las 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. El acta se remitirá a la Dirección, a la RLT y/o representación sindical de las personas trabajadoras, a la persona responsable de PRL y a la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

### 3. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor en el momento de entrada en vigor del Plan de Igualdad de **IMDEA ALIMENTACION**. Se comunicará a la plantilla a través de correo electrónico e intranet, y estará vigente durante la vigencia del Plan de Igualdad.

Así mismo, el protocolo será revisado en los supuestos y plazos determinados en el Plan de Igualdad en el que se integra.

**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.**

## MODELO DE QUEJA O DENUNCIA

### I. Persona que informa de los hechos

Persona que ha sufrido el acoso:  
 Otras (Especificar):

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

Nombre: Apellidos: DNI:  
Puesto: Tipo contrato/Vinculación laboral:  
Teléfono: Email:  
Domicilio a efectos de notificaciones:

### III. Datos de la persona agresora

Nombre y apellidos:  
Grupo/categoría profesional o puesto:  
Centro de trabajo:  
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

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:  
Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (indicar cuales):

### V. Solicitud

Se tenga por presentada la queja o denuncia de acoso  sexual  por razón de sexo  
frente a \_\_\_\_\_ (nombre de la persona agresora)  
y se inicie el procedimiento previsto en el protocolo  
Localidad y fecha: Firma de la persona interesada:

A la atención de la Comisión Instructora del procedimiento de queja frente al acoso sexual y/ por razón de sexo en la empresa [IMDEA ALIMENTACION](#)

## ANEXO I

# EJEMPLOS DE CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

### Conductas constitutivas de acoso sexual

A título de ejemplo, podrían ser constitutivas de acoso sexual las siguientes conductas:

#### **Conductas verbales:**

- Supuestos de insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para la actividad sexual;
- Flirteos ofensivos;
- Comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos;
- Llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados y con contenido sexual.
- Bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

#### **Conductas no verbales:**

- Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos.
- Cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.

#### **Comportamientos Físicos:**

- Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo e innecesario.

### Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

A modo de ejemplo las siguientes situaciones, de **cumplir los requisitos indicados en la definición de acoso por razón de sexo**, de producirse de manera reiterada y originadas por razón del sexo de la persona que las sufre, **podrían llegar a constituir acoso por razón de sexo en el trabajo**.

#### **Ataques con medidas organizativas**

1. Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
2. Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
3. No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes.
4. Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.
5. Asignar trabajos muy superiores / inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
6. Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
7. Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.
8. Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la persona acosada.
9. Manipular, ocultar, devolver correspondencia, llamadas, mensajes etc. de la persona.
10. Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

#### **Actuaciones que pretenden aislar a su destinatario o destinataria**

1. Cambiar de ubicación a la persona separándola de sus compañeros/as (aislamiento)

2. Ignorar la presencia de la persona.
3. No dirigir la palabra a la persona.
4. Restringir a compañeras y compañeros la posibilidad de hablar con la persona.
5. No permitir que la persona se exprese.
6. Evitar todo contacto visual.
7. Eliminar/restringir medios de comunicación disponibles (tfno., correo electrónico, etc.).

#### **Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima**

1. Amenazas y agresiones físicas.
2. Amenazas verbales o por escrito.
3. Gritos y/o insultos.
4. Llamadas telefónicas atemorizantes.
5. Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
6. Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.
7. Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
8. Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

#### **Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional**

1. Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
2. Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
3. Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner mote, etc.
4. Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

## ANEXO II

### Firma del Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo

El presente protocolo ha sido elaborado y negociado entre las partes abajo firmantes, a partir del modelo de protocolo del Ministerio de Igualdad y el Instituto de las Mujeres.

Su implantación es una de las medidas del Plan de Igualdad.

En representación de FUNDACION IMDEA ALIMENTACION

Firma:



Alejandro Arranz Calvo



Inmaculada Galindo Fernández

En representación de UGT Servicios Públicos de Madrid

Firma:



Alejandra Rodríguez Velasco



Pedro Gómez Iglesias

En representación de FEM – CCOO Madrid

Firma:



Irena Boned Gómez





## **GUIA RÁPIDA**

# **CÓMO APLICAR EL PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO**

## 1. INTRODUCCION

Esta guía rápida está pensada para conocer las bases de cómo aplicar el **Protocolo de Prevención y Actuación frente al Acoso Sexual y/o acoso por Razón de Sexo** de **IMDEA ALIMENTACION** negociado y acordado por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, para dar así cumplimiento a la normativa vigente.

Con su adopción la Dirección de **IMDEA ALIMENTACION** subraya su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El protocolo es aplicable a situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo que se produzcan **durante el trabajo, relacionadas con el trabajo o como resultado de este:**

- a) en el lugar de trabajo, incluidos espacios públicos y privados si son lugar de trabajo;
- b) lugares donde la persona trabajadora toma su descanso o donde come, o donde utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- c) en desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales/ de formación relacionados con el trabajo;
- d) en el marco de comunicaciones relacionadas con el trabajo, cualquiera que sea el canal utilizado para la comunicación.

Todo el personal de **IMDEA ALIMENTACION** tiene obligación de respetar los derechos fundamentales de las personas trabajadoras, así como de personas externas, evitando en especial, comportamientos que resulten contrarios a la dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación.

Cualquier persona trabajadora, mediante la oportuna queja o denuncia, puede activar este protocolo como procedimiento interno, confidencial y rápido en aras a la erradicación y reparación de los efectos causados por este tipo de conductas.

La **Comisión Instructora** es la responsable de gestionar cualquier denuncia, comunicación, queja o informe sobre un comportamiento susceptible de ser considerado acoso sexual o por razón de sexo que se reciba de una persona trabajadora de **IMDEA ALIMENTACION**.

El documento original del **Protocolo de Prevención y Actuación frente al Acoso Sexual y/o acoso por Razón de Sexo** de **IMDEA ALIMENTACION** está accesible para su consulta por parte de todas las personas trabajadoras desde la página web del Plan de Igualdad de IMDEA Alimentación: <https://www.food.imdea.org/transparency/institutional-information/Plan%20de%20Igualdad> / y en la Intranet- Portal del Investigador.

## 1. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

A continuación, se resumen **los pasos a seguir** por parte de las personas trabajadoras de **IMDEA ALIMENTACION** para aplicar el protocolo.

<p>1. Presentación de queja / denuncia</p>	<p>La persona trabajadora potencial víctima y/o testigo de una conducta constitutiva de acoso sexual o por razón de sexo, presenta la correspondiente queja/denuncia (utilizando el formato correspondiente) a la Comisión Instructora a través de la cuenta <a href="mailto:canal.denuncias@alimentacion.imdea.org">canal.denuncias@alimentacion.imdea.org</a> y/o por escrito y en sobre cerrado dirigido a la persona de la Comisión Instructora encargada de gestionar la queja: D<sup>a</sup>. Mónica Gómez Patiño (sustituta: D<sup>a</sup>. M<sup>a</sup> del Carmen Crespo Lorenzo).</p>												
<p>2. Análisis de la queja / denuncia</p>	<p>La Comisión Instructora está formada por:</p> <table border="1" data-bbox="434 663 1388 860"> <thead> <tr> <th></th> <th>Vocales</th> <th>Suplentes</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Dpto. de RRHH-Gestión de Talento</td> <td>D<sup>a</sup>. Inmaculada Galindo Fernández</td> <td>D<sup>a</sup>. Leyre Soler Castelló</td> </tr> <tr> <td>Dpto. Programas Inv.</td> <td>D. Alberto Dávalos Herrera</td> <td>D. Enrique Carrillo de Santa Pau</td> </tr> <tr> <td>Dpto. Prevención de Riesgos Laborales</td> <td>D<sup>a</sup>. Mónica Gómez Patiño</td> <td>D<sup>a</sup>. M<sup>a</sup> del Carmen Crespo Lorenzo</td> </tr> </tbody> </table> <p>La Comisión se reúne en el plazo máximo de 3 días laborables desde la fecha de recepción de una queja, denuncia o conocimiento de un comportamiento inadecuado, para su correspondiente investigación de absolutamente confidencial.</p>		Vocales	Suplentes	Dpto. de RRHH-Gestión de Talento	D <sup>a</sup> . Inmaculada Galindo Fernández	D <sup>a</sup> . Leyre Soler Castelló	Dpto. Programas Inv.	D. Alberto Dávalos Herrera	D. Enrique Carrillo de Santa Pau	Dpto. Prevención de Riesgos Laborales	D <sup>a</sup> . Mónica Gómez Patiño	D <sup>a</sup> . M <sup>a</sup> del Carmen Crespo Lorenzo
	Vocales	Suplentes											
Dpto. de RRHH-Gestión de Talento	D <sup>a</sup> . Inmaculada Galindo Fernández	D <sup>a</sup> . Leyre Soler Castelló											
Dpto. Programas Inv.	D. Alberto Dávalos Herrera	D. Enrique Carrillo de Santa Pau											
Dpto. Prevención de Riesgos Laborales	D <sup>a</sup> . Mónica Gómez Patiño	D <sup>a</sup> . M <sup>a</sup> del Carmen Crespo Lorenzo											
<p>3. Procedimiento abreviado (vía de urgencia)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>La Comisión Instructora entrevista a la persona afectada y/o al presunto agresor/a.</li> <li>En el plazo máximo de 7 (siete) días laborables desde la recepción de la queja o denuncia, notifica la continuidad o finalización del procedimiento indicando las actuaciones que estime convenientes.</li> <li>Todo el procedimiento será urgente y confidencial.</li> <li>Se levantará acta de la solución adoptada informando a los interesados, a la Dirección, a la RLT, a la persona responsable de PRL y a la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.</li> </ol> <p><b>Importante:</b> si la potencial víctima y/o testigo de una conducta constitutiva de acoso sexual o por razón de sexo no queda conforme con el dictamen de la Comisión, puede solicitar la apertura del expediente informativo (ver paso siguiente).</p>												
<p>4. Expediente informativo</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>La Comisión Instructora realizará una investigación más profunda, rápida, y confidencial realizando entrevistas a las partes, testigos presentados, revisando documentación etc. sin perjuicio de lo dispuesto en materia de RGPD.</li> <li>Dará primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada. Ambas partes podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza</li> <li>Finalizada la investigación, la Comisión dictaminará si, en su opinión, hay indicios o no de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.</li> <li>El plazo previsto para esta fase es de 10 días laborables. Pero la Comisión Instructora podrá ampliar el plazo como máximo otros 3 días laborables más para investigar denuncias complejas.</li> </ol>												
<p>5. Resolución del expediente</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Tras recibir las conclusiones de la Comisión Instructora, la Dirección adoptará las decisiones oportunas en el plazo de 3 días laborables</li> <li>La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima y demás partes afectadas</li> <li>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 del Estatuto de los Trabajadores, pudiendo ser entre otras: <ul style="list-style-type: none"> <li>o el traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación.</li> <li>o la suspensión de empleo y sueldo.</li> <li>o la limitación temporal para ascender.</li> <li>o el despido disciplinario</li> </ul> </li> </ol>												
<p>6. Seguimiento de la eficacia</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a 30 días naturales, la Comisión Instructora realizará un seguimiento de sobre el cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas, recomendando nuevas medidas en el caso de que los hechos denunciados no hayan cesado.</li> </ol>												

## MODELO DE QUEJA O DENUNCIA

### I. Persona que informa de los hechos

- Persona que ha sufrido el acoso:  
 Otras (Especificar):

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

Nombre: \_\_\_\_\_ Apellidos: \_\_\_\_\_ DNI: \_\_\_\_\_  
Puesto: \_\_\_\_\_ Tipo contrato/Vinculación laboral: \_\_\_\_\_  
Teléfono: \_\_\_\_\_ Email: \_\_\_\_\_  
Domicilio a efectos de notificaciones: \_\_\_\_\_

### III. Datos de la persona agresora

Nombre y apellidos: \_\_\_\_\_  
Grupo/categoría profesional o puesto: \_\_\_\_\_  
Centro de trabajo: \_\_\_\_\_  
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

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

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

### V. Solicitud

Se tenga por presentada la queja o denuncia de acoso  sexual  por razón de sexo  
frente a \_\_\_\_\_ (nombre de la persona agresora)  
y se inicie el procedimiento previsto en el protocolo  
Localidad y fecha: \_\_\_\_\_ Firma de la persona interesada: \_\_\_\_\_

A la atención de la Comisión Instructora del procedimiento de queja frente al acoso sexual y/ por razón de sexo en la empresa [IMDEA ALIMENTACION](#)

## CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

### Conductas constitutivas de acoso sexual

#### Conductas verbales:

- Supuestos de insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para la actividad sexual;
- Flirteos ofensivos;
- Comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos;
- Llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados y con contenido sexual.
- Bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

#### Conductas no verbales:

- Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos.
- Cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.

#### Comportamientos Físicos:

- Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo e innecesario.

### Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

#### **Ataques con medidas organizativas**

1. Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
2. Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
3. No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes.
4. Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.
5. Asignar trabajos muy superiores / inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
6. Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
7. Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.
8. Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la persona acosada.
9. Manipular, ocultar, devolver correspondencia, llamadas, mensajes etc. de la persona.
10. Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

#### **Actuaciones que pretenden aislar a su destinatario o destinataria**

1. Cambiar de ubicación a la persona separándola de sus compañeros/as (aislamiento)
2. Ignorar la presencia de la persona.
3. No dirigir la palabra a la persona.
4. Restringir a compañeras y compañeros la posibilidad de hablar con la persona.
5. No permitir que la persona se exprese.
6. Evitar todo contacto visual.
7. Eliminar/restringir medios de comunicación disponibles (tfno., correo electrónico, etc.).

#### **Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima**

1. Amenazas y agresiones físicas.
2. Amenazas verbales o por escrito.
3. Gritos y/o insultos.
4. Llamadas telefónicas atemorizantes.
5. Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
6. Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.
7. Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
8. Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

#### **Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional**

1. Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
2. Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
3. Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner mote, etc.
4. Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

