



Bolboreta
INNOVA GROUP

Protocolo de prevención
del acoso laboral, sexual
y por razón de sexo

Índice

01	Definiciones	4
02	Introducción, Finalidad y Objetivos	4
03	Ámbito de aplicación	6
04	Compromiso	7
05	Concepto y conductas constitutivas de situaciones de acoso laboral, sexual y por razón de sexo	8
	5.1 Concepto de acoso	9
	5.2 Acoso laboral	11
	5.3 Acoso sexual	12
	5.4 Acoso por razones de sexo	13
06	Principios y garantías relativos al protocolo de actuación	14
07	Protocolo de actuación en caso de denuncia	16
	7.1. Inicio del procedimiento: presentación de la queja o denuncia	17
	7.2. Fase preliminar o procedimiento informal	18
	7.3. Procedimiento formal	19
	7.4. Resolución del expediente	22
	7.5. Seguimiento	24
08	Coordinación y personal externo	25
09	Formación, concienciación y sensibilización	27
10	Diligencia debida relativa a los profesionales de nueva incorporación	27
11	Aprobación	27

12	Comunicación y difusión	28
13	Entrada en vigor y vigencia	28
14	Control de versiones	28
15	Anexo I. Modelo de queja o denuncia	29
16	Anexo II. Consentimiento informado de participación del procedimiento abierto por activación del protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y por razón de sexo	32
17	Anexo III. Documento de compromiso y recepción del protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y por razón de sexo	34

1. Definiciones

Acoso laboral: También denominado como acoso moral o mobbing laboral, es cualquier comportamiento realizado de forma intencionada, sistemática y prolongada en el tiempo en el seno de una relación de trabajo, que suponga directo o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona trabajadora, a la cual se le intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, persiguiendo anular su capacidad, su promoción profesional o supermanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

Acoso sexual: Es 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.

Acoso por razón de sexo: Es 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.

Todas las empresas que están bajo el paraguas de BOLBORETA INNOVA GROUP:

- BOLBORETA INNOVA GROUP
- ADALID INTERNET
- ADALID TECNOLOGIA
- EL PUNTO GENUINO
- OVU PANOJA
- VAGALUME TECH

Profesionales: Son todos los miembros de las Organizaciones, desde la Dirección y el Órgano de Administración, hasta las personas trabajadoras, pasando por los mandos intermedios y los cuerpos de gerencia.

2. Introducción, finalidad y objetivos

La Constitución Española de 1978 establece 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.

Por su parte, el **Estatuto de los Trabajadores**, de forma específica, contempla el derecho de las personas trabajadoras 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, asimismo, frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

Este derecho se complementa con el artículo 48 de la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, donde se impone la obligación de que las empresas establezcan medidas específicas para prevenir la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

En relación con esto, **Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación**, nace con el objeto de garantizar y promover el derecho a la igualdad de trato y no discriminación, así como respetar la igualdad y dignidad de las personas en desarrollo de los artículos 9.2, 10 y 14 de la Constitución.

En esta misma línea, la **Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual** pretende la puesta en práctica de políticas efectivas, globales y coordinadas que garanticen la sensibilización, prevención, detección y sanción de las violencias sexuales e incluyan todas las medidas de protección integral pertinentes que garanticen una respuesta integral especializada frente a todas las formas de violencia sexual, la atención integral inmediata y recuperación en todos los ámbitos (educativo, sanitario sociosanitario y de servicios sociales, digital y de la comunicación, publicitario laboral, etc.). Concretamente, en el ámbito laboral hace hincapié en lo previsto en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007 para las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.

Mediante el presente protocolo, **BOLBORETA INNOVA GROUP** manifiesta su **firme rechazo ante la concurrencia de conductas que puedan implicar acoso laboral, sexual o por razón de sexo**, declarando su compromiso con la prevención y actuación frente a este tipo de conductas.

Así pues, **BOLBORETA INNOVA** ha implantado el presente protocolo con la intención de establecer un **mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar constitutivo de acoso laboral, sexual o por razón de sexo**, para lo cual se establecen los siguientes tipos de medidas:

- Medidas preventivas, como son la identificación de las conductas que constituyen acoso laboral, sexual y por razón de sexo.
- Medidas proactivas o procedimentales de actuación frente al acoso laboral, sexual y por razón de sexo, para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran formularse, así como medidas cautelares y/o correctivas que resulten aplicables.
- Medidas reactivas frente al acoso laboral, sexual y por razón de sexo y, en su caso, aplicación del régimen disciplinario.

Con la implantación de este protocolo, **BOLBORETA INNOVA GROUP** asume su **compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir de modo efectivo** cualquier manifestación de acoso laboral, sexual o por razón de sexo.

El acoso es, por definición, un **acto pluriofensivo que afecta a varios intereses jurídicos, entre los que destaca la dignidad de la persona trabajadora**, como positivización del derecho a la vida y a la integridad física, psíquica y moral.

La afectación a la dignidad, con todo, no impide que un acto de estas características pueda generar igualmente un **daño a otros intereses jurídicos distintos**, tales como la igualdad y la prohibición de discriminación, el honor, la propia imagen, la intimidad, la salud, etc.

De entender la persona que está siendo acosada o de tener conocimiento de una situación de acoso laboral, sexual y por razón de sexo, cualquier Profesional de las organizaciones tendrá la posibilidad de, **mediante queja o denuncia, activar este protocolo**, como procedimiento interno, confidencial y rápido destinado a su erradicación y a la reparación de sus efectos.

Si, tras la activación y aplicación del presente protocolo, se confirmase la concurrencia de acoso laboral, sexual o por razón de sexo, **BOLBORETA INNOVA GROUP** procederá a aplicar el régimen disciplinario a la persona que corresponda, comprometiéndose a usar todo su **poder de dirección y sancionador** para garantizar un entorno de trabajo libre de violencia y de conductas discriminatorias y adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo.

3. Ámbito de aplicación

El presente protocolo resulta de aplicación y de obligado cumplimiento para todas las empresas que se encuentran bajo el paraguas de **BOLBORETA INNOVA GROUP**, y por ende, a todas las personas trabajadoras de cada una de ellas:

- **BOLBORETA INNOVA GROUP**, con domicilio en Calle General Palanca, 10 – Bajo, 28045 (Madrid).
- **ADALID INTERNET, S.L.** con domicilio en Calle Fernando Poo, 9 –Local, 28045 (Madrid).
- **ADALID TECNOLOGIA, S.L.** con domicilio en Calle General Palanca, 10 – Bajo, 28045 (Madrid).
- **EL PUNTO GENUINO, S.L.** con domicilio en Calle Isaac Newton, 3, Tres Cantos, 28760 (Madrid).
- **OVU PANOJA, S.L.** con domicilio en Calle General Palanca, 10 – Bajo, 28045 (Madrid).
- **VAGALUME TECH**, con domicilio en Calle General Palanca, 10 – Bajo, 28045 (Madrid).

Además, dicho Protocolo se aplicará con independencia de:

- La ubicación geográfica de las empresas.
- Las funciones realizadas.
- El rol o posición jerárquica ostentada en el seno de cada una de las Organizaciones señaladas.

Asimismo, el presente protocolo será aplicable a las **situaciones de acoso laboral, sexual y por razón de sexo que se produzcan durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo**, incluyéndose los siguientes entornos:

- Lugar de trabajo, comprendiéndose espacios públicos y privados que forman parte del mismo.
- Lugares de descanso y de comida.
- Vestuarios e instalaciones sanitarias y de aseo.
- Desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionadas con el trabajo.
- Comunicaciones vinculadas al trabajo, incluyéndose las realizadas haciendo uso de tecnologías de la información y de la comunicación.
- Alojamientos proporcionados por **BOLBORETA INNOVA GROUP**
- Trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

4. Compromiso

BOLBORETA INNOVA GROUP declara formalmente y de manera expresa que rechaza todo tipo de conductas constitutivas de acoso laboral, sexual y por razón de sexo, además de cualquier tipo de discriminación en todas sus formas y modalidades, sin atender a quién sea la víctima o la persona que lleva a cabo tales conductas, ni cual sea su situación, rol o posición jerárquica en cada una de las organizaciones.

Además, 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, **BOLBORETA INNOVA GROUP declara su compromiso de impulsar una cultura corporativa que garantice un trato igualitario, respetuoso y digno a todo su personal**, rechazando cualquier forma de violencia en el trabajo (tanto física como psicológica) y todo tipo de conductas que pudiesen implicar acoso laboral, sexual o por razón de sexo, así como cualquier otra discriminación relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad, la orientación sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

5. Concepto y conductas constitutivas de situaciones de acoso laboral, sexual y por razón de sexo

A pesar de que la palabra **“acoso”** es un término utilizado de forma habitual por las personas, no siempre su uso coloquial se corresponde con la definición y características que lo delimitan desde un punto de vista legal.

Las **diversas tipologías existentes, así como una regulación dispersa** tanto en el ámbito laboral como también en la esfera penal, dificultan en ocasiones la posibilidad de dilucidar si una determinada situación puede ser encuadrada o no dentro de este concepto.

Asimismo, aún en el caso de que efectivamente pueda concurrir una situación de acoso laboral, sexual o por razón de sexo, la **frontera entre la infracción laboral y el delito penal** no siempre resulta clara, como ocurre por ejemplo con el acoso sexual o con el acoso laboral, que cuentan con una regulación tanto a nivel laboral como en el ámbito del Código Penal.

En las situaciones de acoso laboral, sexual y por razón de sexo concurren **dos agentes principales como sujetos implicados:** parte acosadora y parte acosada.

También hay que considerar la **presencia de testigos**, cuyo comportamiento puede ser variado, desde la aparente indiferencia o desvío de atención, hasta tomar partido, más o menos evidente, por una de las partes anteriormente mencionadas.

Para que estos hechos tengan lugar, habitualmente se observarán unas **condiciones organizativas y de trabajo inadecuadas**, las cuales pueden favorecer la aparición de estas formas de comportamiento diferencial.

Asimismo, desde la perspectiva de la prevención de riesgos laborales, **el acoso laboral, sexual y por razón de sexo están considerados como riesgos de índole psicosocial** y, al igual que ocurre con el resto de los riesgos laborales, deben ser prevenidos y evaluados, adoptando las medidas necesarias para su control y/o eliminación.

Antes de entrar a analizar el acoso laboral, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, resulta fundamental realizar una mención a los diferentes niveles de acoso:

- **Acoso horizontal.** Es el que tiene lugar cuando la víctima y el acosador se encuentran en una misma posición, rol o nivel jerárquico.
- **Acoso vertical.** Es el que tiene lugar cuando la víctima y el acosador se encuentran en diferentes posiciones, roles o niveles jerárquicos.
 - o Acoso vertical descendente. Es un tipo de acoso vertical que se produce cuando el acosador ostenta una posición, rol o nivel jerárquico superior al de la víctima.
 - o Acoso vertical ascendente. Es un tipo de acoso vertical que se produce cuando el acosador ostenta una posición, rol o nivel jerárquico inferior al de la víctima.

Asimismo, resulta interesante tener en cuenta la definición de acoso discriminatorio establecida por la **Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación**, según la cual: “constituye acoso, a los efectos de esta ley, cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en la misma, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo”.

En este sentido, se entiende como causas de discriminación, según esta ley: “[...] nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad, condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social” (artículo 2.1).

5.1. Concepto de acoso

El acoso es una manifestación de **discriminación y violencia contra la dignidad y la integridad de las personas**, pudiendo causar sufrimientos y secuelas sobre la salud física y psicológica de la persona que lo sufre.

Estas **consecuencias** pueden manifestarse de muy diversas formas, si bien las más habituales suelen ser las siguientes:

- Excesiva carga emocional, física y psicológica.
- Ansiedad.
- Desánimo.
- Baja autoestima.
- Malestar.
- Ira.

- Impotencia.
- Depresión.
- Miedo a represalias.
- Insomnio.
- Pesadillas.
- Jaquecas.

Por supuesto, si el acoso se lleva a cabo sobre la base de un componente sexual o relacionado con el sexo de la otra persona, también implicaría una **vulneración del derecho a la igualdad** y no discriminación por razón de sexo.

Asimismo, las situaciones de acoso que acontecen en entornos laborales se configuran claramente como un problema de **salud laboral**, ya que puede verse seriamente perjudicada la salud física y psicológica de la víctima, todo ello al margen del daño que se ocasiona en el funcionamiento de la empresa u organización, generándose un ambiente de trabajo hostil y dañándose gravemente la imagen y reputación de la misma.

Aunque las situaciones de acoso pueden producirse de mujer a hombre, de hombre a mujer y, asimismo, entre personas del mismo sexo, lo cierto es que **las mujeres suelen ser mayoritariamente los sujetos pasivos de las situaciones de acoso**, como consecuencia del rol tradicional asociado a las mismas y de las relaciones de poder heredadas de un pasado en el que el papel preponderante era ejercido por los hombres.

Precisamente, multitud de estadísticas señalan que el elemento clave del acoso contra las mujeres es, sin duda alguna, las relaciones de poder, lo que determina que el **perfil de la mujer acosada no suele ser el de una chica joven y atractiva**, sino el de una mujer que presenta un mayor grado de vulnerabilidad por diversas circunstancias, tales como:

- Ser madres solteras, viudas o divorciadas que tienen responsabilidades familiares.
- Acceder a trabajos o a sectores profesionales tradicionalmente asociados con la presencia única o mayoritaria de hombres.
- Acceder a un primer empleo.
- Etc.

5.2. Acoso laboral

El **acoso laboral**, también denominado como **acoso moral o mobbing laboral**, es cualquier comportamiento realizado de forma intencionada, sistemática y prolongada en el tiempo en el seno de una relación de trabajo, que suponga directo o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona trabajadora, a la cual se le intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, persiguiendo anular su capacidad, su promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

Pueden destacarse una serie de **requisitos, elementos y características** que deben concurrir para que una determinada situación pueda ser considerada como acoso laboral:

- Sistematicidad, reiteración y frecuencia, excluyéndose, por tanto, hechos aislados.
- Realización de actos de violencia u hostigamiento emocional o psicológico, que impliquen humillación, intimidación u ofensa para la víctima.
- Intencionalidad, orientada a perseguir el menoscabo contra la dignidad y la integridad moral de la persona.

En el ámbito del acoso laboral, al existir **regulación tanto en el ámbito laboral como en la esfera penal**, en numerosas ocasiones resulta muy difícil delimitar cuando se está ante una infracción laboral o cuando podría producirse un delito penal. No obstante, suele admitirse que el elemento esencial que otorga relevancia penal a los hechos es la gravedad de los mismos, es decir, la producción de una situación gravemente hostil o humillante. Asimismo, en el delito de acoso laboral, a diferencia de la infracción laboral, se exige la concurrencia de un abuso de superioridad.

A título ejemplificativo, pero no limitativo, **podrán ser constitutivas de acoso laboral las conductas que se enumeran** a continuación:

- Medidas organizativas.
 - o No asignar a la persona tareas o asignarle tareas degradantes o sin sentido.
 - o Exigirle la realización de tareas en contra de su conciencia.
 - o Negarle permisos, cursos o actividades.
 - o Negarle los medios necesarios para la realización de su trabajo.
 - o Facilitarle datos e informaciones erróneas.
 - o Emitirle órdenes contradictorias o de imposible cumplimiento.
 - o Eliminar o restringir sus medios de comunicación.
 - o Cuestionar o desautorizar sus decisiones.

- Separación y aislamiento.
 - o Separarle de sus compañeros.
 - o Prohibir a sus compañeros la posibilidad de hablarle.
 - o Ignorar su presencia.
 - o No concederle la palabra.
 - o Evitar el contacto visual.

- Ataques, amenazas y/o agresiones, verbales o por escrito, que puedan afectar a la salud física o psíquica.
 - o Gritos.
 - o Insultos.
 - o Llamadas telefónicas amenazantes.
 - o Burlas o mofas.
 - o Maltrato físico.
 - o Provocar para forzarle a reaccionar.
 - o Exigirle la realización de trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

- Rumores y ataques personales y/o profesionales.
 - o Juzgar su desempeño de manera ofensiva.
 - o Ocultar sus esfuerzos o habilidades.
 - o Poner en cuestión su trabajo.
 - o Manipular su reputación personal o profesional.
 - o Criticar su vida privada.
 - o Dar a entender que puede padecer problemas psicológicos.

- Ataques a los medios de trabajo.
 - o Robar, manipular o alterar sus pertenencias, documentos, útiles, herramientas o instrumentos de trabajo.
 - o Borrar sus archivos de trabajo.
 - o Manipular su correspondencia.
 - o Provocar destrozos en sus pertenencias o en su puesto de trabajo.
 - o Ocasionarle gastos intencionados.

5.3. Acoso sexual

El **acoso sexual** es 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. Toda conducta que pueda constituir una situación de acoso sexual tendrá, en todo caso, la consideración de discriminatoria.

El **condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho** a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual se considerará como un acto de discriminación.

En el ámbito del acoso sexual, al existir **regulación tanto en el ámbito laboral como en la esfera penal**, en numerosas ocasiones puede resultar difícil delimitar cuando se está ante una infracción laboral o cuando podría producirse un delito penal. No obstante, suele admitirse que el elemento esencial que otorga relevancia penal a los hechos es la gravedad de los mismos, es decir, la producción de una situación gravemente hostil o humillante.

A título ejemplificativo pero no limitativo, **podrán ser constitutivas de acoso sexual las conductas que se enumeran** a continuación:

- Conductas verbales.
 - o Flirteos ofensivos.
 - o Insinuaciones sexuales.
 - o Propositiones o propuestas de actos sexuales.
 - o Comentarios insinuantes.
 - o Indirectas.
 - o Comentarios obscenos.
 - o Llamadas telefónicas.

- Conductas no verbales.
 - o Contactos por correos electrónicos o por redes sociales.
 - o Exhibición de fotos o vídeos sugestivos o pornográficos.
 - o Miradas lascivas.
 - o Gestos obscenos.
 - o Guiños.

- Comportamientos físicos.
 - o Besos.
 - o Abrazos.
 - o Manoseos.
 - o Tocamientos.
 - o Caricias.
 - o Pellizcos.
 - o Palmadas.
 - o Apretones.
 - o Roces intencionados.
 - o Acercamientos físicos.

- Acoso quid pro quo o chantaje sexual. Consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales o perder o ver perjudicadas sus condiciones laborales

5.4. Acoso por razón de sexo

El **acoso por razón de sexo** es 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. Toda conducta que pueda constituir una situación de acoso por razón de sexo tendrá, en todo caso, la consideración de discriminatoria.

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 como un acto de discriminación.

Pueden destacarse una serie de requisitos, elementos y características que deben concurrir para que una determinada situación pueda ser considerada como acoso por razón de sexo:

- Sistemática, reiteración y frecuencia, excluyéndose, por tanto, hechos aislados.
- Realización de actos de violencia u hostigamiento emocional o psicológico, que impliquen humillación, intimidación u ofensa para la víctima.
- Motivo relacionado o vinculado con el sexo de la persona, especialmente con el hecho de ser mujer, de los estereotipos o roles tradicionales asociados a la mujer o de las circunstancias biológicas asociadas a la mujer, tales como el embarazo, la maternidad, la lactancia, etc.

- Intencionalidad, orientada a perseguir el menoscabo contra la dignidad y la integridad moral de la persona

A título ejemplificativo pero no limitativo, **podrán ser constitutivas de acoso por razón de sexo las conductas señaladas anteriormente para el acoso laboral, pero siempre y cuando esté presente el último de los requisitos que configuran el acoso por razón de sexo, es decir, que existan motivos relacionados o vinculados con el sexo de la persona**, especialmente con el hecho de ser mujer, de los estereotipos o roles tradicionales asociados a la mujer o de las circunstancias biológicas asociadas a la mujer, tales como el embarazo, la maternidad, la lactancia, etc.

6. Principios y garantías relativos al protocolo de actuación

El presente protocolo se fundamenta en una serie de principios y garantías que se desarrollan a continuación:

- **Respeto y protección.**
 - o Se actuará con discreción, protegiendo la intimidad y dignidad de las personas afectadas.
 - o Las personas implicadas podrán estar acompañadas y/o asesoradas por una o varias personas de las organizaciones que resulten de su confianza, en caso de así decidirlo.
- **Confidencialidad.**
 - o La información recopilada o recabada en las actuaciones tendrá carácter confidencial.
 - o Los datos relativos a aspectos de la salud se tratarán de forma específica, incorporándose al expediente solo con autorización expresa de la persona afectada.
- **Principio de presunción de inocencia**

Es un derecho fundamental que garantiza a toda persona, contra la que se haya dirigido un proceso, ser inocente hasta que no se declare lo contrario (artículo 24.2. Constitución Española).
- **Derecho a la información.**

Las personas implicadas tienen derecho a recibir información y a ser informadas sobre el procedimiento y las fases de tramitación, sobre sus derechos y deberes y sobre el resultado de las fases.
- **Apoyo de personas con formación en la materia.**

BOLBORETA INNOVA GROUP cuenta con la participación de personas formadas en la materia durante todo el procedimiento, pudiendo, asimismo, recurrir al asesoramiento de personal externo.

- **Diligencia y celeridad.**

El procedimiento está acotado con una serie de plazos de ejecución de las diferentes fases, con el objetivo de alcanzar celeridad y resolución rápida de las actuaciones.

- **Trato justo.**

o Se garantiza una audiencia imparcial y un trato justo a todas las partes implicadas.

o Todas las personas que intervengan en el procedimiento deberán hacerlo de buena fe, tratando de llevar a cabo el correcto esclarecimiento de los hechos.

- **Protección ante represalias.**

o Según la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no le, define las represalias como “cualquier trato adverso o consecuencia negativa que pueda sufrir una persona o grupo en que se integra por intervenir, participar o colaborar en un procedimiento administrativo o proceso judicial destinado a impedir o hacer cesar una situación discriminatoria, o por haber presentado una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso de cualquier tipo con el mismo objeto”.

o Ninguna persona implicada puede sufrir represalias derivadas de su participación en el procedimiento.

o En los expedientes personales solo se incorporarán los resultados de las denuncias investigadas y probadas.

- **Colaboración.**

Todas las personas implicadas en el procedimiento tienen el deber de implicarse y de prestar una correcta colaboración.

- **Medidas cautelares.**

Durante el procedimiento, se podrán adoptar las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso laboral, sexual o por razón de sexo, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio.

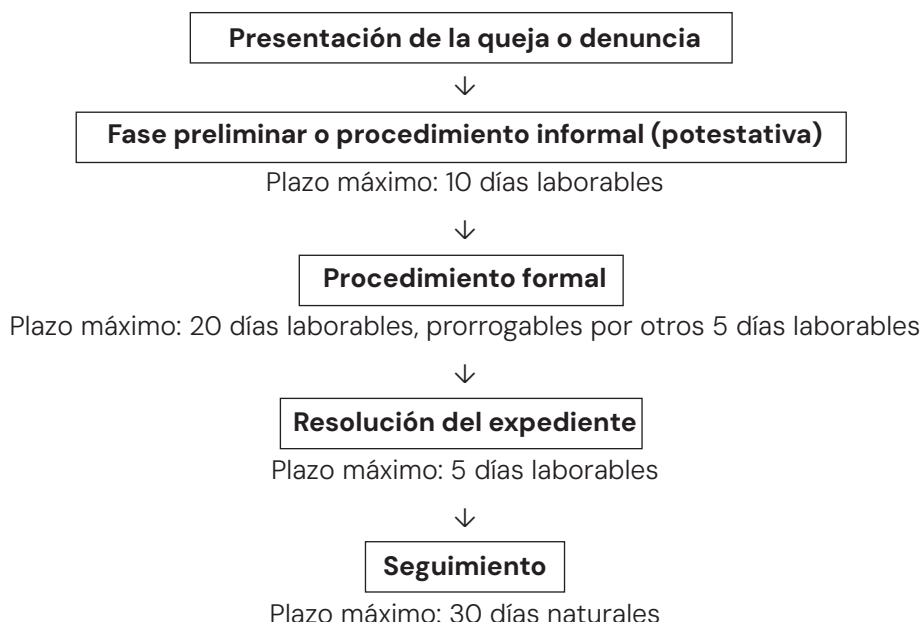
- **Vigilancia de la salud.**

Si la situación de acoso laboral, sexual o por razón de sexo pudiese tener efectos sobre la salud de la víctima, podrá solicitar la atención, orientación e informe médico de vigilancia de la salud a través del servicio de prevención de riesgos laborales.

Si se produce un daño para la salud que genera una baja médica y se constata la vinculación entre el acoso laboral, sexual o por razón de sexo y la baja médica de la persona afectada, esta baja médica se deberá considerar como accidente de trabajo o permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas (cambio de puesto de trabajo o reordenación del tiempo de trabajo).

7. Protocolo de actuación en caso de denuncia

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



Para llevar a cabo el desarrollo del procedimiento, las Organización han nombrado a una **persona instructora (órgano instructor)**, que será la siguiente persona:

- **Apoderada de BOLBORETA INNOVA GROUP**

En caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal, actuará como suplente la siguiente persona

- **Apoderada de EL PUNTO GENUINO S.L.**

Con el fin de garantizar al máximo la **confidencialidad del procedimiento**, la persona instructora será fija:

El órgano instructor tendrá una **duración de 4 años**.

La persona instructora cumplirá de manera exhaustiva el principio de **imparcialidad respecto a las partes afectadas**, por lo que, en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta o interés directo o indirecto, deberán abstenerse de actuar.

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

Ha de aceptar las Política de Privacidad y superar la prueba de CAPTCHA antes de pasar al siguiente paso.

7.1. Inicio del procedimiento: presentación de la queja o denuncia

La persona instructora es la **encargada de gestionar y tramitar cualquier queja o denuncia** que, conforme a este protocolo, pueda interponerse por las personas que prestan servicios en la Organización.

Los Profesionales de la Organización deben saber que, **salvo dolo o mala fe, no serán sancionados** por solicitar la activación del protocolo.

Al interponer cualquier reclamación, esta tendrá **presunción de veracidad** y será gestionada por la persona nombrada anteriormente.

Las denuncias serán **secretas**, si bien la Organización garantizará la confidencialidad de las partes afectadas.

A fin de garantizar la confidencialidad de cualquier queja o denuncia de situación de acoso laboral, sexual o por razón de sexo, la Organización ha habilitado el siguiente correo electrónico como canal de denuncias/sistema interno de información:

- **denuncias@bolboretainnova.com**

Lo anterior se entiende sin perjuicio de poder aceptar igualmente las quejas o denuncias que puedan presentarse **verbalmente** o de forma secreta, **por escrito y en sobre cerrado**, dirigido a la persona nombrada anteriormente.

Con el fin de 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. Se pone a disposición de los Profesionales de la Organización el modelo que figura en este protocolo para la formalización de la queja o denuncia (**Anexo I**).

La **presentación de la queja o denuncia mediante el formulario correspondiente, haciendo uso de los canales señalados anteriormente, será requisito necesario** para el inicio del procedimiento en los términos que constan en el apartado siguiente.

7.2. Fase preliminar o procedimiento informal

Esta fase será **potestativa** para todas las partes y dependerá de la voluntad que exprese al respecto la víctima.

La pretensión de esta fase preliminar es **resolver la situación de acoso laboral, sexual o por razón de sexo de forma urgente y eficaz** para conseguir la interrupción de dicha situación y alcanzar una solución aceptada por las partes.

Recibida la queja o denuncia, **el órgano instructor entrevistará a la persona afectada**, al presunto acosador o a ambas partes, pudiéndose solicitar la intervención o el asesoramiento de personal externo.

Esta fase preliminar tendrá una **duración máxima de 10 días laborables**, a contar desde la recepción de la queja o denuncia por parte del órgano instructor.

El órgano instructor tratará de **hacer cesar la conducta indeseada**, a través de una confrontación directa entre las partes.

En este plazo de 10 días laborables, el órgano instructor deberá elaborar un informe de conclusiones, mediante el cual dará por finalizada esta fase preliminar, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento y, en su caso, proponiendo las actuaciones que estime convenientes, incluida la apertura del procedimiento formal.

Todo el **procedimiento será urgente y confidencial**, protegiendo la dignidad y la intimidad de las personas afectadas, teniendo en cuenta que el expediente será confidencial y sólo podrá tener acceso a él el órgano instructor.

No obstante lo anterior, el órgano instructor, **dada la complejidad del caso, podrá obviar esta fase preliminar y pasar directamente a la tramitación del procedimiento formal**, debiendo comunicarlo a las partes.

Así mismo, **se pasará a tramitar el procedimiento formal si la persona acosada no queda satisfecha con la solución propuesta** por el órgano instructor. En todo caso y, con el objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales, debiendo utilizarse los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

7.3. Procedimiento formal

En el caso de no activarse la fase preliminar o, cuando el procedimiento no pueda resolverse a pesar de haberse activado, se dará paso al procedimiento formal, que **se desarrollará en un plazo de 20 días laborables, prorrogable por otros 5 días adicionales** si concurren motivos o razones que, por su complejidad, requieran un plazo mayor.

El procedimiento será **ágil y eficaz**, protegiéndose, en todo caso, la intimidad y dignidad de las personas afectadas.

A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una **estricta confidencialidad**, de tal forma que todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto y con el debido respeto, tanto a la parte informante y/o a la víctima, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como a la parte denunciada, 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 la mayor diligencia posible y con estricta confidencialidad, así como de guardar sigilo y secreto profesional** al respecto de toda la información a la que tengan acceso.

El procedimiento formal se articulará, configurará y llevará a cabo de acuerdo con las siguientes sub-fases:

Instrucción

El procedimiento formal se iniciará mediante la apertura, por parte del órgano instructor, de un **expediente informativo**.

El órgano instructor realizará una **investigación, en la que se resolverá respecto a la concurrencia o no del acoso denunciado**, tras oír a las personas afectadas y testigos que se propongan, celebrar reuniones o requerir cuanta documentación sea necesaria, todo ello con respeto a la normativa aplicable en materia de protección de datos de carácter personal.

Medidas cautelares

Durante la tramitación del expediente, la persona instructora adoptará las **medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso laboral, sexual o por razón de sexo**, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas.

Al margen de otras medidas cautelares, la persona instructora separará **a la presunta persona acosadora de la víctima**, mediante cambio de puesto de trabajo o reordenación del tiempo de trabajo.

Tramitación

En el desarrollo del procedimiento se dará **primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada**.

Ambas **partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza**, quien deberá guardar sigilo sobre la información a la que tenga acceso.

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:

- Presentar a la persona que realiza la entrevista, explicando el proceso a seguir y los límites de la confidencialidad.
- Firmar el consentimiento informado al iniciar el proceso.
- Intentar rebajar o minimizar la tensión emocional, mostrando empatía, pero sin que exista identificación con la persona entrevistada.
- Escuchar las preguntas que se formulen sobre el proceso y realizar las aclaraciones necesarias.

- Analizar el relato y las vivencias presentadas.
- Aclarar las respuestas neutras o generales, tales como, por ejemplo, “lo normal”, “como siempre”, etc.
- Resumir en orden cronológico el relato.
- Identificar las posiciones de cada parte y sus intereses.– No utilizar como ejemplo situaciones reales de otros casos que se hayan podido investigar.
- No utilizar como ejemplo situaciones reales de otros casos que se hayan podido investigar.

En primer lugar, **se entrevistará a la parte informante y a los testigos propuestos** por esta parte, pasándose posteriormente a **entrevistar a la parte denunciada y a los testigos propuestos** por esta otra parte.

El órgano instructor podrá, si lo estima pertinente, **solicitar asesoramiento externo** en materia de acoso e igualdad y no discriminación durante la instrucción del procedimiento.

El asesor externo está obligado a garantizar la máxima confidencialidad respecto a todo aquello de lo que pudiera tener conocimiento o a lo que pudiese tener acceso por formar parte del órgano instructor, debiendo estar vinculado a las mismas causas de abstención y recusación que las personas integrantes del órgano instructor.

Informe de conclusiones

Finalizada la investigación, el órgano instructor elaborará un informe de conclusiones, en el que se recogerán los hechos, los testimonios y las pruebas practicadas y/o recabadas, concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso laboral, sexual o por razón de sexo.

- Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso laboral, sexual o por razón de sexo, la persona instructora adoptará las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona acosadora.
- Si de la prueba practicada no se apreciaren indicios de acoso laboral, sexual o por razón de sexo, el órgano instructor hará constar en el informe que, de la prueba expresamente practicada, no cabe apreciar la concurrencia de acoso laboral, sexual o por razón de sexo. Si, aun no existiendo dicho acoso, se encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de violencia susceptible de ser sancionada, la persona instructora adoptará medidas que, al respecto, se consideren pertinentes.

En el contenido del informe de conclusiones deberán recogerse, como mínimo, los siguientes aspectos:

- Indicación de la persona que integra el órgano instructor.
- Antecedentes del caso, denuncias y circunstancias del mismo.
- Relación de las intervenciones realizadas en el proceso, argumentos expuestos, testimonios, pruebas realizadas, etc.
- Resumen cronológico de los hechos.
- Declaración de la existencia o no de conducta de acoso laboral, sexual o por razón de sexo.
- Propuesta de medidas a adoptar, si procede. Si queda constatada la existencia de acoso laboral, sexual o por razón de sexo, se podrán proponer la adopción de las siguientes medidas:
 - o Apoyo psicológico y social a la víctima.
 - o Modificación de aquellas condiciones laborales que, previo consentimiento de la víctima, se estimen beneficiosas para su recuperación.
 - o Adopción de medidas de vigilancia para la protección de la víctima.
 - o Reiteración de los estándares éticos y morales de la Organización.
- Propuesta de incoación de expediente disciplinario, si procede.

7.4. Resolución del expediente

La persona instructora **adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 5 días laborables**, siendo el único capacitado para decidir al respecto.

La decisión adoptada **se comunicará por escrito a la víctima y a la persona denunciada**, deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

En estas comunicaciones y, con el objeto de garantizar la confidencialidad, **no se darán datos personales, debiendo utilizarse códigos numéricos** asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

En función de las conclusiones extraídas de la investigación, la persona instructora **procederá a:**

- Archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.
- Adoptar cuantas medidas estime oportunas, en función de las sugerencias realizadas por el órgano instructor.

A modo ejemplificativo, pueden señalarse como decisiones a adoptar las siguientes:

o Separar físicamente a la presunta persona acosadora de la víctima, mediante cambio de puesto de trabajo o reordenación del tiempo de trabajo. En ningún caso se obligará a la víctima del acoso a un cambio de puesto de trabajo o a una reordenación del tiempo de trabajo dentro de cada una de las Organizaciones.

o Sin perjuicio de lo anterior, si procede y, en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona acosadora, aplicando el régimen de infracciones y sanciones derivado del artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores y del Convenio colectivo correspondiente en función de la empresa en la que hayan tenido lugar los hechos, a saber:

- Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría, estudios de mercado y de la opinión pública.
- Convenio colectivo de oficinas y despachos de la Comunidad de Madrid.

Entre las **sanciones a considerar para aplicar a la persona acosadora**, podrán tenerse en cuenta las siguientes:

- Cambio de puesto de trabajo o reordenación del tiempo de trabajo.
- Suspensión de empleo y sueldo.
- Limitación temporal para ascender.
- Despido disciplinario.

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

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

En el caso de que la sanción a la persona acosadora no sea la extinción del vínculo contractual, la persona instructora mantendrá un **deber activo de vigilancia respecto a esa persona** cuando se reincorpore (si se trata de una suspensión) o en su nuevo puesto de trabajo (si se trata de un cambio de puesto).

En todo caso, **el cumplimiento de erradicar el acoso laboral, sexual o por razón de sexo no finalizará con la mera adopción de la medida del cambio de puesto de trabajo o con la mera suspensión**, puesto que resulta necesario llevar a cabo su posterior vigilancia y control por parte de la Organización en concreto.

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

- Evaluación de los riesgos psicosociales existentes en cada una de las organizaciones.
- 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 laboral, sexual o por razón de sexo, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada, cuando haya permanecido en situación de incapacidad temporal (IT) durante un período de tiempo prolongado.
- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente al acoso laboral, sexual y por razón de sexo, dirigidas a todos los Profesionales de las Organizaciones a las cuales le es de aplicación el presente Protocolo.

7.5. Seguimiento

Una vez cerrado el expediente y, en un plazo no superior a 30 días naturales, el órgano instructor estará obligado a realizar un seguimiento de los acuerdos adoptados, en relación a su cumplimiento y/o al resultado de las medidas adoptadas.

De las conclusiones de este seguimiento se levantará la correspondiente **acta, en la que se recogerán, en su caso, las medidas a adoptar** para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose.

Asimismo, **se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y/o sancionadoras** propuestas.

8. Coordinación y personal externo

Cuando **la persona informante y/o la denunciada no pertenezcan a la plantilla de cualquier Organización, pero sean usuarias de servicios o instalaciones de la misma o pertenezcan a alguna empresa contratada o cliente**, el procedimiento se aplicará con las mismas garantías y, en su caso, de forma coordinada con las empresas u organizaciones implicadas, siguiendo las siguientes pautas en función de cada caso:

- **La persona informante no trabaja en la Organización en cuestión, pero la persona denunciada sí.**

De acuerdo con el procedimiento de denuncia, cualquier persona que se considere víctima de acoso o quien tenga conocimiento de un caso de acoso lo pondrá en conocimiento de la organización en concreto.

Una vez presentada la denuncia, el procedimiento se aplicará en la forma establecida, debiendo ser informada la organización implicada:

- o De la apertura del expediente.
- o De las medidas cautelares adoptadas, si proceden.
- o De la resolución final.

A través de la Dirección, se requerirá de la organización implicada cuanta documentación e información sea necesaria para el esclarecimiento de los hechos por parte del órgano instructor.

En caso de que la organización implicada se niegue a facilitar dicha información, deberá constar este hecho en el informe de resolución del órgano instructor.

En caso de que quede constatado el acoso, la Dirección adoptará las medidas necesarias para revertir la situación y, con este fin, se dará traslado de la resolución final del expediente a la organización a la que pertenezca la víctima del acoso.

En caso de que la organización implicada abra, a su vez, expediente de investigación del mismo caso, se le facilitará la información y documentación necesarias para el esclarecimiento de los hechos y se le solicitará información sobre la resolución final que adopte.

- **La persona informante trabaja en alguna de las organizaciones, pero la persona denunciada no.**

La denuncia se presentará ante la persona instructora por el procedimiento descrito en este Protocolo.

Si la persona denunciada es trabajadora de una empresa proveedora o cliente, una vez presentada la denuncia, el procedimiento se aplicará en la forma establecida, debiendo ser informada la organización implicada:

- o De la apertura del expediente.
- o De las medidas cautelares adoptadas, si proceden.
- o De la resolución final.

Las medidas cautelares que impliquen cambio de puesto o de condiciones de trabajo de la persona denunciada serán propuestas a la organización a la que pertenezca, debiendo ser informadas al órgano instructor, con el fin de quedar recogidas en el informe de resolución final.

En caso de que la organización implicada no responda o decida no aplicar medidas cautelares, se propondrá a la persona informante la posibilidad de que las medidas cautelares recaigan sobre ella, con el fin de evitar la continuación del supuesto acoso. En todo caso, serán aceptadas de manera voluntaria o no se aplicarán.

A través de la Dirección, se requerirá de la organización implicada cuanta documentación e información sea necesaria para el esclarecimiento de los hechos por parte del órgano instructor.

En caso de que la organización implicada se niegue a facilitar dicha información, deberá constar este hecho en el informe de resolución del órgano instructor.

En caso de que la organización implicada abra, a su vez, expediente de investigación del mismo caso, se le facilitará la información y documentación necesarias para el esclarecimiento de los hechos y se le solicitará información sobre la resolución final que adopte.

- **Ni la persona informante ni la persona denunciada trabajan en cualquiera de las Organizaciones.**

Tanto el personal subcontratado como las personas usuarias de servicios prestados por las Organizaciones pueden verse implicadas en situaciones de acoso laboral, sexual o por razón de sexo.

En estos casos, la denuncia dará apertura de un expediente por parte de la Dirección.

Se adoptarán las medidas cautelares que se estimen oportunas o, de no ser posible su aplicación por no ser las implicadas personas empleadas directamente por las

Organizaciones, se realizará la propuesta de medidas cautelares a las organizaciones implicadas.

En estos casos, la Dirección de Recursos Humanos se pondrá a disposición de las organizaciones, con el fin de que investiguen los hechos y resuelvan con la mayor celeridad posible.

Se solicitará de dichas organizaciones información sobre sus resoluciones, con el fin de realizar un seguimiento y, finalmente, cerrar el expediente.

9. Formación, concienciación y sensibilización

Los principios y reglas recogidos en el presente protocolo serán incluidos dentro de los **contenidos de los planes formativos** que se lleven a cabo en el seno de las Organizaciones.

Estas acciones tendrán la finalidad de **formar, concienciar y sensibilizar** a los Profesionales, con el objetivo de impulsar a nivel interno una cultura de prevención del acoso laboral, sexual y por razón de sexo.

En última instancia, **esto redundará de manera muy positiva** en el funcionamiento interno de las propias organizaciones, en el correcto desarrollo de los procesos, en la mejora de la competitividad, en el aumento de la transparencia y, especialmente, en el mantenimiento, consolidación y fortalecimiento de la imagen, marca y reputación corporativas, garantizando la confianza de los profesionales, proveedores, clientes y demás stakeholders.

Además de las actividades formativas mencionadas, las Organizaciones podrá emprender **otras acciones de formación, concienciación y sensibilización**, tales como publicaciones en la Web o en la Intranet, emisión de comunicados internos, incorporación en el tablón de anuncios, etc.

10. Diligencia debida relativa a los profesionales de nueva incorporación

En aplicación del presente protocolo, **BOLBORETA INNOVA GROUP** asume el compromiso de **informar al personal de nueva incorporación** de la existencia del mismo, de su contenido y de la obligatoriedad de su cumplimiento.

11. Aprobación

El presente protocolo ha sido aprobado por la **Apoderada** de **BOLBORETA INNOVA GROUP**

12. Comunicación y difusión

Sin perjuicio de lo establecido anteriormente para los Profesionales de nueva incorporación, el presente protocolo **se comunicará y difundirá con carácter anual** a los Profesionales de todas las Organizaciones, mediante su distribución digital o física (envío por correo electrónico, publicación en la Intranet, emisión de comunicados internos, incorporación en el tablón de anuncios, etc.).

13. Entrada en vigor y vigencia

El presente protocolo entra en vigor y está vigente desde el **día siguiente al de su comunicación y difusión** a los Profesionales de las diferentes organizaciones que derivan de la principal, esta es, **BOLBORETA INNOVA GROUP** de acuerdo con lo previsto en el apartado anterior.

14. Control de versiones

VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO
V. 01	16/03/2022	Emisión del documento

ANEXO I. MODELO DE QUEJA O DENUNCIA

PERSONA QUE INFORMA DE LOS HECHOS

- Persona que ha sufrido el acoso**
- Otras (especificar):**

DATOS DE LA PERSONA QUE HA SUFRIDO EL ACOSO

Nombre: _____

Apellidos: _____

DNI: _____

Rol/Puesto de trabajo: _____

Centro de trabajo: _____

Tipo de contrato/vinculación laboral: _____

Teléfono: _____

Email: _____

Domicilio a efectos de notificaciones: _____

DATOS DE LA PERSONA ACOSADORA

Nombre: _____

Apellidos: _____

Rol/Puesto de trabajo: _____

Centro de trabajo: _____

TIPO DE ACOSO DENUNCIADO

- Acoso laboral
- Acoso sexual
- Acoso por razón de sexo

SOLICITUD

Se tenga por presentada la presente queja o denuncia de acoso frente a la persona anteriormente señalada, solicitando la activación del procedimiento previsto en el presente protocolo.

Localidad y fecha:

Firma:

A la atención del órgano instructor del procedimiento en **BOLBORETA INNOVA GROUP**

ANEXO II. CONSENTIMIENTO INFORMADO DE PARTICIPACIÓN EN LA FASE DE ENTREVISTAS DEL PROCEDIMIENTO ABIERTO POR ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

DATOS DEL ENTREVISTADO

Nombre: _____

Apellidos: _____

DNI: _____

Rol/Puesto de trabajo: _____

Centro de trabajo: _____

Tipo de contrato/vinculación laboral: _____

Teléfono: _____

Email: _____

Domicilio a efectos de notificaciones: _____

CONDICIÓN DEL ENTREVISTADO

- Parte informante
- Testigo propuesto por la parte informante
- Parte denunciada
- Testigo propuesto por la parte denunciada
- Otros

EXPONE:

Que conozco el procedimiento de actuación previsto en el "Protocolo de Prevención del Acoso Laboral, Sexual y por Razón de Sexo" implantado en BOLBORETA INNOVA S.L. 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 estricta confidencialidad de la información.

DECLARO:

Mi consentimiento para participar en la fase de entrevistas del procedimiento de actuación derivado de la activación del "Protocolo de Prevención del Acoso Laboral, Sexual y por Razón de Sexo" implantado en BOLBORETA INNOVA S.L.

FIRMA Y ACEPTACIÓN

Localidad y fecha:

Firma:

ANEXO III. DOCUMENTO DE COMPROMISO Y RECEPCIÓN DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

En _____, a _____ de _____ de _____

Yo, _____, con DNI _____, mediante la firma del presente documento DECLARO:

- Que **BOLBORETA INNOVA GROUP**. me ha hecho entrega del “Protocolo de Prevención del Acoso Laboral, Sexual y por Razón de Sexo”, a través de _____.
- Que me comprometo a cumplir y actuar en todo momento de acuerdo con las Directrices que se recogen en dicho “Protocolo de Prevención del Acoso Laboral, Sexual y por Razón de Sexo”, acatándolas y siendo consciente de las responsabilidades, consecuencias legales y régimen disciplinario aplicable que pudiese derivarse de su incumplimiento.

Firma:
