



## PROTOCOLO INTEGRAL DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO, DISCRIMINACIÓN Y CONFLICTOS LABORALES

### 1. Objetivo

El presente protocolo tiene como finalidad garantizar un ambiente de trabajo respetuoso, seguro e igualitario, libre de cualquier forma de acoso, discriminación o conflicto laboral. Granallats, asume su compromiso de prevenir y actuar ante cualquier comportamiento que vulnere los derechos de las personas, tanto dentro del ámbito laboral como en las relaciones con personas ajenas a la empresa, en cumplimiento con la normativa española vigente (Ley Orgánica 3/2007, Real Decreto-Ley 6/2019 y Ley 31/1995).

### 2. Ámbito de Aplicación

Este protocolo se aplicará a todos los trabajadores de la empresa, así como a cualquier persona externa con la que la empresa mantenga relaciones comerciales, profesionales o laborales (proveedores, clientes, colaboradores, etc.).

### 3. Definiciones

**Acoso sexual:** Cualquier comportamiento de naturaleza sexual no deseado que tenga como objetivo o resultado afectar la dignidad de una persona, creando un ambiente intimidatorio, hostil, degradante o humillante.

**Acoso por razón de sexo:** Comportamiento hostil dirigido a una persona en función de su sexo, que tenga como propósito o efecto atentar contra su dignidad.

**Acoso por identidad u orientación sexual:** Comportamientos que menoscaban la dignidad de una persona debido a su identidad de género o su orientación sexual (LGTBI+).

**Discriminación por raza, etnia o nacionalidad:** Trato desfavorable hacia una persona por motivos de su origen racial, étnico o nacional.

**Discriminación por ideología o religión:** Cualquier comportamiento que menosprecie o excluya a una persona en función de sus creencias ideológicas, filosóficas o religiosas.

**Discriminación por origen social:** Trato desfavorable por motivos de clase o estatus social.

**Acoso laboral (mobbing):** Actitudes repetidas y prolongadas en el tiempo que tienen como fin o efecto deteriorar el entorno laboral o la dignidad de un trabajador.

**Conflictos laborales internos:** Cualquier disputa o conflicto que surja entre empleados o entre estos y la dirección, que afecte el buen clima laboral y la productividad.

**Conflictos con terceros:** Cualquier situación de malentendido, acoso o comportamiento inadecuado entre empleados y terceros (proveedores, clientes, etc.) que puedan derivar en un trato irrespetuoso o discriminatorio.

#### 4. Prevención

Granallats se compromete a:

**Formación y sensibilización:** Proporcionar formación periódica sobre igualdad de trato, respeto a la diversidad y prevención del acoso a todo el personal.

**Política de tolerancia cero:** Establecer una política clara de cero tolerancia ante cualquier forma de acoso, discriminación o trato desigual, fomentando un entorno donde prevalezcan el respeto y la inclusión.

**Fomento de la diversidad:** Reconocer y valorar la diversidad en todas sus formas, incluyendo identidad de género, orientación sexual, raza, origen étnico y creencias personales.

#### 5. Canal de Denuncia

Para gestionar denuncias relacionadas con acoso, discriminación o conflictos, la empresa dispone de los siguientes mecanismos:

**Persona de contacto:** El gerente o una persona designada de confianza, encargada de recibir y gestionar las denuncias de forma confidencial. En caso de que la persona designada sea parte implicada, se asignará a una tercera persona neutral para actuar como mediador.

**Forma de denuncia:** Las denuncias podrán realizarse de manera escrita o verbal, respetando siempre la confidencialidad y asegurando que no haya represalias contra el denunciante.

**Confidencialidad:** Todas las denuncias se gestionarán bajo estricta confidencialidad, protegiendo la identidad tanto de la persona denunciante como del denunciado durante todo el proceso.

#### 6. Proceso de Investigación y Gestión

**Recogida de información:** El responsable designado llevará a cabo una investigación que incluirá la entrevista con el denunciante, el denunciado y cualquier testigo, así como la recopilación de pruebas relevantes.

**Medidas cautelares:** Si la situación lo requiere, se podrán implementar medidas provisionales para evitar el contacto entre las partes implicadas.

**Resolución:** Si tras la investigación se comprueba que ha habido acoso o discriminación, se tomarán las medidas oportunas, que pueden ir desde la amonestación hasta el despido del infractor, de acuerdo con la legislación vigente y el Convenio Colectivo aplicable.

#### 7. Medidas Disciplinarias

Las sanciones dependerán de la gravedad de los hechos y se aplicarán conforme a la Ley del Estatuto de los Trabajadores:

**Amonestación verbal o escrita.**

**Suspensión de empleo y sueldo.**

**Despido disciplinario.**

En casos de discriminación o acoso externo (relacionado con proveedores, clientes u otros), se tomarán las medidas necesarias para proteger al trabajador afectado, incluyendo la interrupción de relaciones comerciales con terceros si fuera necesario.

## 8. Apoyo a las Víctimas

Granallats proporcionará apoyo a las víctimas de acoso o discriminación, tanto a nivel psicológico como, si es necesario, asesoramiento legal. En empresas pequeñas como esta, se buscará apoyo externo para garantizar una atención profesional adecuada.

## 9. Protección Contra Represalias

Granallats garantizará que ninguna persona que haya presentado una denuncia, o que haya colaborado en una investigación, sea objeto de represalias. Cualquier intento de represalia será considerado falta muy grave y será sancionado con severidad.

## 10. Actuaciones en Caso de Conflicto Laboral

**Mediación:** En caso de conflicto interno entre empleados o entre empleados y la dirección, se fomentará la mediación como primera medida, buscando una solución amistosa.

**Intervención externa:** Si la mediación interna no es suficiente, se podrá recurrir a un mediador externo para resolver el conflicto.

**Resolución de conflictos con terceros:** En caso de conflicto con clientes, proveedores u otros externos, se analizará la situación de forma objetiva para tomar las medidas oportunas, protegiendo en todo momento los derechos de los trabajadores.

## 11. Seguimiento y Revisión

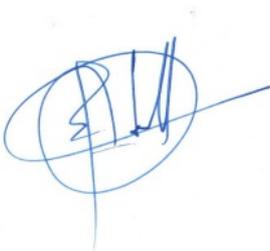
Este protocolo será revisado de forma periódica para adaptarse a cambios en la legislación y a las necesidades de la empresa.

## 12. Compromiso de la Dirección

Gerencia reitera su compromiso con la creación y el mantenimiento de un entorno laboral seguro, respetuoso e igualitario, en el que no se tolere ninguna forma de acoso, discriminación o trato injusto, ya sea por motivos de sexo, raza, orientación sexual, identidad de género, religión, ideología u origen social.

Gerencia

En Barberá del valles, 22/10/2024



Antoni Adell Guardiola