



Producción, plátanos y mucho Arte

**mono
gnomo**

Protocolo
contra el acoso laboral y sexual

De acuerdo con sus valores, **MONOGNOMO S.L.** se compromete a crear, mantener y proteger un entorno laboral y social donde se respete la dignidad de la persona y de sus derechos como tal, sin distinción alguna con motivo de su raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, de acuerdo a las normas legales establecidas, además de reconocer y garantizar el derecho de toda persona participante a recibir un trato respetuoso y digno.

El presente Protocolo persigue prevenir y erradicar las situaciones constitutivas de acoso, en todas sus modalidades, asumiendo la asociación su responsabilidad en orden a erradicar un entorno en el que se produzcan conductas contrarias a la dignidad de la persona.

A tal efecto, en este Protocolo se consideran 2 aspectos fundamentales:

- La **prevención** del acoso mediante el establecimiento de medidas mediante las cuales se procure prevenir y evitar situaciones de acoso o susceptibles de constituirlo.

- La **reacción** frente al acoso, estableciendo un Protocolo Interno de actuación para los casos en los que, aun tratando de prevenir dichas situaciones, se pudiera producir una denuncia por presunto acoso.

1. Toda persona participante en las actividades de MONOGNOMO tiene derecho a solicitar medidas ante cualquier situación de acoso, ya sea como objeto de acoso o testigo de él, ante las personas encargadas de garantizar un entorno favorable.

2. Desde MONOGNOMO se asume el compromiso de promover que cualquier situación que pudiera constituir acoso sea denunciada por quien la sufre a través de los cauces que se establezcan.

3. Para poder llevar a cabo este compromiso, se asignará una o varias figuras de "Agente de prevención."

4. Si del resultado del procedimiento de investigación, resultará acreditada la existencia de acoso, se adoptarán, por parte de MONOGNOMO las acciones correctoras y disciplinarias oportunas que pudieran proceder.

5. Las denuncias de acoso serán investigadas dentro de un plazo máximo de 30 días naturales desde su recepción.

6. Se llevará a cabo una investigación imparcial que incluirá entrevistas con la persona denunciante, el acusado y los testigos si los hubiera.

7. La investigación debe quedar documentada y la resolución del caso se comunicará a las partes involucradas al finalizar el proceso.

8. En caso de que se requiera más tiempo para recopilar evidencias, se notificará a las partes involucradas sobre la extensión del plazo, que no podrá exceder de 60 días naturales.

- 9.** Si no se constata la existencia de situación de acoso, o no fuera posible la verificación de los hechos denunciados, se adoptarán las medidas oportunas teniendo siempre como objetivo un entorno libre y cómodo para todo participante, siempre dentro del marco legal de referencia.
- 10.** La falsa imputación o denuncia así como los falsos alegatos o declaraciones no honestas, de mala fe o dolosas vertidas por cualquiera de los intervinientes en el procedimiento y que del desarrollo del mismo pudieran quedar acreditadas como tal, serán merecedoras igualmente de la oportuna actuación disciplinaria.
- 11.** Todos y todas los/las trabajadoras de MONOGNOMO deben actuar de buena fe con el desarrollo de las investigaciones en el ámbito de un procedimiento en marcha por supuesto acoso.
- 12.** En caso de que fuese necesario, no se dudará ante la necesidad de llamar al 112.

CONFIDENCIALIDAD:

Se garantizará que la identidad de todas las personas involucradas (denunciantes, denunciados y testigos) se mantenga confidencial durante todo el proceso de investigación, salvo que sea estrictamente necesario para la resolución del caso y solo tendrán acceso a la información aquellos responsables directamente implicados en la resolución del caso, de manera que se tomarán medidas para evitar la divulgación indebida de información confidencial.

Es decir, los testigos de situaciones de acoso también están protegidos bajo este protocolo, y no podrán ser objeto de represalias por su testimonio por lo que si un testigo reporta una situación de acoso, se garantizará su anonimato durante todo el proceso.

La empresa promoverá un entorno de confianza, donde los testigos se sientan seguros al presentar pruebas sin temor a represalias.

MEDIDAS DE PREVENCIÓN:

Con el objeto de prevenir cualquier tipo de acoso o situaciones potencialmente constitutivas de acoso, se establecerán las siguientes medidas:

- La empresa facilitará también información a las empresas colaboradoras sobre los principios y valores que deben respetarse y sobre las conductas que no serán toleradas.
- La empresa prohíbe las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios y valores reseñados, tanto en el uso del lenguaje verbal, comunicaciones escritas, actitudes, gestos, y cualquier otra forma de comunicación o expresión.
- Si se detectase algún tipo de conducta no admitida en el entorno de un determinado colectivo o grupo de trabajo, la dirección se dirigirá inmediatamente al responsable del mismo, a fin de informarle sobre la situaciones detectadas, las obligaciones de sus miembros al respecto y las consecuencias que pudieran derivarse de sus incumplimientos, al objeto de implantar las medidas correctoras necesarias que, en su caso, procedan para normalizar dicha situación.
- La empresa mantendrá una actividad constante en la adopción de nuevas medidas o mejora de las existentes, que permitan alcanzar una óptima convivencia en las jornadas.

ACTITUDES QUE SE CONSIDERARÁN MOTIVO DE DENUNCIA:

- **Acoso moral:** Toda conducta, práctica o comportamiento, realizado de modo sistemático o recurrente que suponga, directa o indirectamente, un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona participante, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil.

Se presentan en forma de insultos, chantaje, calumnia o burla relacionada con características personales o físicas de la víctima, así como comentarios degradantes, no responder a las preguntas verbales o escritas, hablarle a la víctima de manera agresiva o grosera, rechazar lo que proponga, controlar y vigilar estrechamente, limitar sus posibilidades de expresión, etc. El acosador intimida a su víctima con el fin de obtener poder sobre ella. Incluye actitudes tales como:

- **Acoso verbal:** Incluye insultos, gritos, amenazas, humillaciones y comentarios degradantes o intimidatorios.
- **Acoso psicológico:** Conductas sistemáticas de control, manipulación, intimidación emocional o aislamiento social.
- **Acoso sexual:** Todo 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. Ha de haber ausencia de reciprocidad por parte de quien recibe la acción.
- **Acoso físico:** Cualquier agresión física, ya sea directa o indirecta (como el contacto no consensuado).
- **Acoso por razón de sexo:** Todo 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.

MEDIDAS DISCIPLINARIAS:

En caso de que se compruebe la existencia de acoso, se aplicarán medidas correctivas que podrían incluir desde una **amonestación verbal hasta una suspensión temporal o despido** dependiendo de la gravedad del acoso.

Proceso de apelación: Las personas acusadas de acoso tendrán derecho a apelar la decisión ante un comité imparcial dentro de un plazo de 15 días desde la notificación de la sanción.

AGENTE DE PREVENCIÓN:

La persona de contacto se encargará de garantizar la **confidencialidad absoluta** de la denuncia y proporcionará apoyo continuo durante todo el proceso, asegurando que la persona que presente una denuncia de acoso no enfrente represalias. La empresa se compromete a proteger la identidad del denunciante a lo largo de todo el proceso.

Esta persona de contacto actuará como enlace entre el denunciante y los responsables de la investigación, asegurando que todos los procedimientos se lleven a cabo de manera confidencial, justa y eficaz.

- Nombre de la persona de contacto: Maider Eguiarte Arrola
- Cargo: Coordinadora de proyectos
- Correo electrónico de contacto: maider.eguiarte@monogno.com
- Teléfono de contacto: 667.893.645

Este protocolo será evaluado y actualizado anualmente para asegurarse de que sigue siendo eficaz y se adapta a los cambios en la legislación laboral y las mejores prácticas.