



PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO LABORAL, MORAL O MOBBING, EL CIBERACOSO, EL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO O DE EXPRESIÓN DE GÉNERO.

ALMA CARRAOVEJAS en su empeño por salvaguardar la dignidad de todos los trabajadores y trabajadoras, se compromete a crear y mantener un entorno laboral respetuoso con la dignidad y la libertad personal. Siempre teniendo presente mantener el compromiso de cuidar y respetar los Derechos Humanos.

Para ello, manifiesta que no se tolerarán situaciones ciertas de acoso, como el acoso laboral, moral o mobbing, el ciberacoso, el acoso sexual y/o por razón de sexo y el acoso por razón de orientación sexual, identidad de género o de expresión de género en el seno de la empresa y se comprometen a consolidar un entorno laboral en el que las personas puedan trabajar en un ámbito libre de acoso de cualquier tipo.

Es responsabilidad de todas las personas que trabajan o prestan sus servicios en las instalaciones de todos los proyectos que forman ALMA CARRAOVEJAS asegurar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos de todos sus miembros.

I. OBJETO

El objeto de este protocolo es definir las pautas que permitan identificar una situación de acoso, con el fin de solventar una situación discriminatoria y minimizar las consecuencias, garantizando en todo momento los derechos de todas las personas, así como prevenir cualquier comportamiento constitutivo de acoso laboral, moral o mobbing, de ciberacoso, de acoso sexual y/o por razón de sexo y de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género o de expresión de género. El procedimiento de actuación debe desarrollarse bajo los principios de rapidez, confidencialidad y credibilidad. Debe garantizar y proteger tanto la intimidad como la dignidad de las personas involucradas. Además, debe garantizarse y respetarse los derechos de las personas implicadas.



En ocasiones, el hecho de manifestar a la persona presuntamente agresora las consecuencias ofensivas e intimidatorias que se generan de su comportamiento, es suficiente para solucionar el problema.

No obstante, este protocolo no excluye de la tramitación de los procedimientos judiciales que, en su caso, procedan con la autoridad competente de hechos constitutivos de ilícito penal o administrativo.

II. ALCANCE

El presente protocolo será de aplicación a todas las personas que trabajan o prestan sus servicios en las empresas del Grupo ALMA CARRAOVEJAS.

III. DEFINICIONES

ACOSO LABORAL, MORAL O MOBBING: Práctica o comportamiento repetido o persistente por una o más personas durante un tiempo prolongado, ya sea verbal, psicológica o físicamente, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, que tiene como finalidad la humillación, el menosprecio, el insulto, la coacción o la discriminación de la víctima, afectando negativamente al entorno laboral y pudiendo culminar con el abandono voluntario del puesto de trabajo.

A título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, pueden considerarse comportamientos que por sí solos, o junto con otros, evidencien la existencia de una conducta de acoso laboral, moral o mobbing los siguientes:

- El aislamiento y rechazo o prohibición de comunicación.
- Los atentados contra la dignidad de la persona.
- La degradación intencionada en las condiciones del puesto de trabajo.
- La violencia verbal.

CIBERACOSO: Acoso o intimidación por medio de las tecnologías digitales. Puede ocurrir en las redes sociales, las plataformas de mensajería, las plataformas de juegos y los teléfonos móviles. Es un comportamiento que se repite y que busca atemorizar, enfadar o humillar a otras personas.

A título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, son conductas calificables como ciberacoso:



- Difundir mentiras o publicar fotografías o videos vergonzosos de alguien en las redes sociales.
- Enviar mensajes, imágenes o videos hirientes, abusivos o amenazantes a través de plataforma de mensajería.
- Hacerse pasar por otra persona y enviar mensajes agresivos, en nombre de dicha persona o a través de cuentas falsas.

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.

A título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, se considerarán constitutivas de acoso sexual las siguientes conductas:

- Observaciones sugerentes, chistes o comentarios sobre la apariencia o condición sexual de la persona.
- Peticiones de favores sexuales, incluyendo todas aquellas insinuaciones o actitudes que asocien la mejora de las condiciones de trabajo o la estabilidad en el empleo a la aprobación o denegación de estos favores.
- Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación de la persona, por razón de su sexo.
- Toda agresión sexual.

Se entenderá acoso sexual tanto si se produce de superior a subordinado como de subordinado a superior, entre compañeros o incluso terceros, siempre y cuando sea un comportamiento indeseado y ofensivo para la persona objeto del mismo.

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.

A título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, son conductas calificables como acoso por razón de sexo:

- Cualquier conducta censuradora motivada por el ejercicio de una persona de derechos derivados por su sexo.



- Cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad entre hombres y mujeres.

Se entenderá acoso por razón de sexo tanto si se produce de superior a subordinado como de subordinado a superior, entre compañeros o incluso terceros, siempre y cuando sea un comportamiento indeseado y ofensivo para la persona objeto del mismo.

ACOSO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO O DE EXPRESIÓN DE GÉNERO:

Cualquier comportamiento basado en orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género de una persona que tenga la finalidad o provoque el efecto de atentar contra su dignidad o su integridad física o psíquica o de crearse un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto será considerado como acoso por razón de orientación sexual, identidad de género o de expresión de género. Esto será considerado como una conducta discriminatoria.

A título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, son conductas calificables como acoso por razón de orientación sexual, identidad de género o de expresión de género:

- Situación en que se encuentra una persona que es, ha sido o puede ser tratada, por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, de una manera menos favorable que otra en una situación análoga.
- Situación en que una disposición, un criterio, una interpretación o una práctica aparentemente neutros pueden ocasionar en lesbianas, gais, bisexuales, transexuales o intersexuales una desventaja particular respecto de personas que no lo son.
- Cualquier instrucción que implique la discriminación, directa o indirecta, por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
- Cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca contra una persona como consecuencia de la presentación de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinado a evitar, disminuir o denunciar la discriminación o el acoso al que es sometida o ha sido sometida.

Se entenderá acoso por razón de orientación sexual, identidad de género o de expresión de género tanto si se produce de superior a subordinado como de



subordinado a superior, entre compañeros o incluso terceros, siempre y cuando sea un comportamiento indeseado y ofensivo para la persona objeto del mismo.

IV. COMISIÓN INSTRUCTORA

Es el órgano indicado para recibir todas las consultas y denuncias referidas al acoso laboral, moral o mobbing, al ciberacoso, al acoso sexual y/o por razón de sexo y al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género o de expresión de género que pudieran producirse. En el seno de la Comisión Instructora se llevará a cabo la investigación de las denuncias siguiendo lo establecido en este protocolo.

La Comisión Instructora estará formada por:

- Sonsoles Garrido
- Enrique Bartolomé
- Irene Arnáez

Las personas que forman parte de la Comisión Instructora se comprometen a guardar secreto profesional, imparcialidad y respeto a todos los casos que traten en la comisión.

V. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

V.I DENUNCIA: Canales de comunicación

En el caso de que una persona sienta que está siendo objeto de acoso, o que lo sospeche sobre otra persona de la organización, podrá presentar denuncia de forma identificada u anónima, por medio de los canales de comunicación habilitados para ello.

Estos canales se encuentran disponible durante los 365 días del año, garantizando, en todo momento la máxima confidencialidad.

La denuncia se puede formalizar por escrito o de forma verbal a través de las siguientes cuatro canales:

1. A través del **formulario habilitado en nuestra página web corporativa de Alma Carraovejas: [SII y Canal Ético - Alma Carraovejas](#)** Accesible también desde el resto de páginas web de las empresas integrantes del Grupo Alma Carraovejas. (*Vía recomendada*).



2. Por **correo electrónico** a la dirección **canaletico@almacarraovejas.com**
3. Por **correo postal** a la siguiente dirección:

Att. Comisión Instructora de Alma Carraovejas
Pago de Carraovejas
Camino de Carraovejas, s/n
CP 47300 - Peñafiel (Valladolid)

En los casos de formular una comunicación por correo postal se recomienda no poner remitente para preservar el anonimato y la confidencialidad de la misma con el resto de la organización. Será en el contenido de la carta donde se podrá identificar la persona denunciante.

4. **Llamada telefónica** al siguiente número de teléfono: **+34 657 37 00 25** a la Atención de Sonsoles Garrido, miembro de la Comisión Instructora. A solicitud de la persona denunciante, la comunicación también podrá presentarse mediante una reunión presencial, que tendrá lugar dentro de los siete días hábiles siguientes a la referida solicitud. Las comunicaciones verbales (telefónicas o presenciales) deberán documentarse, previo consentimiento de la persona denunciante, mediante una grabación de la conversación.

En cualquiera de las cuatro vías de comunicación, será posible la presentación de una denuncia de forma anónima sin facilitar la identidad de la persona denunciante. Es importante tener en cuenta que, en este caso, no será posible informar del estado del expediente, ni solicitar la subsanación de la falta de alguno de los requisitos establecidos, con lo que, de resultar inviable la investigación de los hechos que figuren en la denuncia, ésta sería inmediatamente archivada.

Si la persona denunciada o presuntamente acosadora es un miembro de la Comisión Instructora, la denuncia, de forma excepcional, se podrá poner en conocimiento de forma directa a otro de los miembros de la Comisión Instructora a través de su correo corporativo personal, cumpliendo siempre dicha denuncia con el contenido mínimo (ver punto V.II del presente documento) que debe constar en la denuncia para su admisión a trámite. Una vez recibida la denuncia por esta vía, si se ha formulado sólo ante uno de los miembros, éste lo tendrá que poner en conocimiento de, al menos, otro de los miembros de la Comisión Instructora que no esté implicado en la denuncia, manteniéndose como en el resto de los casos, el deber de confidencialidad, e iniciando el proceso de instrucción y tramitando el expediente de igual forma,



dando el mismo trato y garantías a la persona denunciada o presuntamente acosadora que se daría a cualquier otro.

V.II CONTENIDO DE LA DENUNCIA

La denuncia deberá presentarse a través de uno de los cuatro canales de comunicación posibles establecidas en el punto anterior del presente protocolo.

La denuncia deberá contener la siguiente información:

- Datos de identidad de la persona denunciante (nombre, apellidos y DNI). Salvo que la persona denunciante opte por presentarla de forma anónima.
- Aportar una dirección postal o electrónica para recibir las comunicaciones de seguimiento (no aplicable en el caso de ser anónima). Indicar que podrá renunciar expresamente a la recepción de cualquier comunicación.
- Identidad de la denunciada o presuntamente acosadora (al menos nombre y apellidos), si es que se conoce el responsable del hecho.
- Descripción lo más detallada posible del hecho ocurrido.
- Se aportarán los indicios o pruebas sobre los que se basa el hecho denunciado. Es decir, todos aquellos documentos, testigos o cualquier otra evidencia, en el soporte que sea, de que se disponga y respalden los hechos descritos en el apartado de la descripción de la denuncia.

V.III INSTRUCCIÓN

La Comisión Instructora, una vez recibida la denuncia por cualquiera de los cuatro canales habilitado para ello, podrá actuar de forma conjunta o delegar la instrucción en alguno/a de sus componentes. Cuando la gravedad de las acusaciones o la complejidad del caso así lo requieran, la Comisión Instructora, de manera facultativa, podrá solicitar la ayuda de una persona experta en la materia.

El procedimiento de instrucción tendrá una **duración máxima de 30 días hábiles** a contar desde la recepción de la denuncia por parte de la comisión instructora.



Todas las actuaciones llevadas a cabo por la Comisión Instructora para la comprobación y esclarecimiento de los hechos recogidos en la denuncia estarán recogidas y conformarán el Expediente de Investigación, cuyas fases de la instrucción se regulan a continuación.

Fase 1. En el momento que la Comisión Instructora reciba la denuncia, procederá a evaluar el contenido comprobando lo siguiente:

- Que contiene la información mínima prevista en el punto anterior del presente documento.

- Que los hechos descritos pueden ser constitutivos de un comportamiento delictivo acorde con el Protocolo de Prevención y Actuación ante el acoso laboral, moral o mobbing, el ciberacoso, el acoso sexual y/o por razón de sexo y el acoso por razón de orientación sexual, identidad de género o de expresión de género de Alma Carraovejas.

- Que los hechos descritos tienen una mínima base de credibilidad y/o de prueba de que no se trata de una mera valoración subjetiva de la persona denunciante, carente de veracidad.

Fase 2. Realizadas las comprobaciones anteriores, se envía acuse de recibo de la denuncia a la persona denunciante, en el plazo de tres días naturales siguientes a la recepción de la denuncia, salvo que ello pueda poner en peligro la confidencialidad de la denuncia, o bien, la denuncia sea anónima.

Fase 3. En el supuesto de que falte alguno de los requisitos previstos dentro del contenido de la denuncia, se requerirá a la persona denunciante en el plazo de cinco días hábiles desde la recepción de la misma para que subsane la falta de información mínima requerida en un plazo de tres días hábiles.

Fase 4. Se podrá archivar la denuncia por parte de la Comisión Instructora mediante informe escrito y motivado a la persona denunciante si:

- No se cumpliera en el plazo previsto el requerimiento de subsanación, salvo causa justificada. O, no se hubiera aportado la información requerida, a pesar de haber sido solicitada en el requerimiento de subsanación.



- El hecho denunciado careciera de la más mínima base de veracidad, sin pruebas que pudieran respaldar la realidad de los hechos. O bien, fuese una mera valoración subjetiva de la persona denunciante.
- El hecho denunciado pudiera encuadrarse dentro de los conflictos interpersonales originados del día a día, consecuencia de la convivencia profesional en el ámbito de la empresa. El cual, se deberá derivar al canal de conflictos interpersonales habilitado para tratar el hecho y mediar con sus responsables y el departamento de personas de Alma Carraovejas.
- El hecho denunciado no pudiera llegar a considerarse acoso de cualquiera de los tipos contemplados en la legislación y presente protocolo.

En estos casos, se comunicará a la persona denunciante y el expediente se archivará dejando constancia documental, indicando que está “Archivada” (no se admite a trámite) y su motivación.

Fase 5. Una vez comprobado que la denuncia cumple con todos los requisitos para admitirse a trámite o bien, una vez subsanadas las deficiencias detectadas y requeridas de subsanación (si es que las hubiera habido) en plazo, la denuncia se admite a trámite y la Comisión Instructora realizará las siguientes acciones:

1. Informará a la Dirección General de Alma Carraovejas de la denuncia y toda la información relativa a la misma que en ese momento tengan constancia. Además de informar sobre el inicio de la instrucción con las investigaciones oportunas a llevar a cabo.
2. Iniciará el proceso de investigación interna y, la Comisión Instructora para llevar a cabo las investigaciones y emitir una resolución de la denuncia tendrán un plazo máximo de **treinta días** a contar desde la recepción de la denuncia o, si no se remitió un acuse de recibo a la persona denunciante, a treinta días a partir del vencimiento del plazo de tres días después de efectuarse la denuncia.
3. Asimismo, notificará a la persona denunciante, en el caso de no ser anónima, el inicio de la investigación y su nº de expediente. Además, se informará por escrito a la persona denunciante del resultado de la investigación llegado el



momento. La persona denunciante podrá renunciar expresamente a su derecho a las notificaciones en cualquier punto del procedimiento.

No obstante, se prevé la posibilidad de mantener la comunicación con la persona denunciante y, si se considera necesario, se podrá solicitar a la persona denunciante información adicional durante el proceso de la investigación interna.

4. Informará a la persona denunciada o presuntamente acosadora de las acciones u omisiones que se le atribuyen y de su derecho a ser oída en cualquier momento en el plazo máximo de 15 días desde la recepción de la comunicación. Este plazo se considera adecuado para garantizar el buen fin de la investigación. Además, la persona denunciada o presuntamente acosadora podrá plantear los argumentos, alegaciones y pruebas que a su derecho convengan.
5. Llevará a cabo la debida investigación interna para averiguar la veracidad de los hechos denunciados, practicando las pruebas (documentales, testificales, etc.) que se consideren necesarias.
6. Dejará constancia de todas las pruebas practicadas y, además, de manera inmediata, se mantendrá una entrevista con la persona denunciada presuntamente acosadora con el fin de transmitir información detallada sobre la naturaleza de los hechos que se les imputan y obtener su versión de los hechos.
7. La persona denunciante podrá aportar aquellas pruebas de las que pueda tener conocimiento una vez iniciado el proceso de investigación.
8. Todas las actuaciones y decisiones se recogerán por escrito en el expediente, así como las pruebas realizadas y el resultado de las mismas.

V.IV RESOLUCIÓN

Una vez concluida la investigación interna, la Comisión Instructora comunicará a la persona denunciante por escrito la resolución de la denuncia, salvo en los supuestos de comunicaciones anónimas, y contendrá como mínimo la siguiente información:



- Datos identificativos de la denuncia.
- Descripción de la actividad investigadora.
- Descripción de las manifestaciones de terceros, si procediese.
- Resolución final de la denuncia.

Además, en el plazo de 30 días hábiles, la Comisión Instructora trasladará las conclusiones de la investigación a la Dirección General de Alma Carraovejas, que, en un plazo de 3 días laborables, adoptará las decisiones que estime oportunas, siendo la única capacitada para decidir al respecto.

En función de dichos resultados, la Dirección General de Alma Carraovejas procederá de la siguiente forma:

- a) En caso de no quedar acreditados los hechos denunciados la Dirección podrá archivar las actuaciones.
- b) En caso de quedar acreditados los hechos denunciados, adoptará cuantas medidas disciplinarias estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la Comisión Instructora del procedimiento de acoso y, siempre, en base a las sanciones recogidas en el Convenio Colectivo de aplicación o, en su defecto, las recogidas en el Estatuto de los Trabajadores contra la persona denunciada o presuntamente acosadora en caso de que ésta sea empleada de la compañía, o se llevarán a cabo las acciones legales oportunas en defensa de los intereses de la compañía y sus empleados en cualquier otro caso.

Las denuncias, falsos alegatos o declaraciones que se demuestren como no honestas o dolosas, podrán ser constitutivas igualmente de actuaciones disciplinarias por parte de la empresa.

Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo la dignidad y la intimidad de las personas afectadas. El expediente será confidencial y sólo podrá tener acceso a él la citada Comisión.

VI. MEDIDAS CAUTELARES

En el supuesto de que sea necesario y hasta el cierre del procedimiento, una vez verificados los indicios de la existencia de acoso, se podrá cautelarmente determinar



la separación de la víctima y del presunto acosador, así como otras medidas cautelares que se estimen oportunas. Estas medidas, en ningún caso podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en las condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas.

VII. SEGUIMIENTO Y PREVENCIÓN

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la comisión instructora estará obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, 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 de la empresa, a la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras si las hubiera, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento del plan de igualdad, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

La dirección de ALMA CARRAOVEJAS 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:

- Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.

31/03/2025

Pedro Ruiz Aragonese
CEO Alma Carraovejas