

# PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE SITUACIONES DE ACOSO



## PREAMBULO

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres reconoce que la igualdad es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, instituyendo la obligación de promover condiciones de trabajo que eviten la situaciones de acoso, así como arbitrando procedimientos específicos para su prevención y dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Por su parte, con anterioridad a la denominada Ley de Igualdad, ya se contemplaba un procedimiento para la canalización de las denuncias en el Código de Principios de Negocio de UNILEVER.

En el referido Código de Principios se establece en el apartado referido a “Respeto a la Igualdad de Oportunidades” que, tal y como se prevé en la Disposición Adicional Cuarta (“Cláusula Antidiscriminación”) del Convenio Colectivo de UNILEVER ESPAÑA S.A., *“todos los aspectos de la relación laboral, como salarios, puestos de trabajo, categoría, promoción y desarrollo, o cualquier otro aspecto que se contemple en la relación contractual de los/las empleados/as con Unilever España, **se asentará sobre los principios de no discriminación por razón de origen, incluido el racial o el étnico, género, edad, estado civil, religión, convicciones, opinión política, orientación sexual, afiliación sindical, condición social, lengua dentro del Estado Español y discapacidad**, siempre que el/la empleado/a se halle en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo del que se trate”*.

En dicho contexto, es por tanto firme voluntad de la Dirección de la Empresa y de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras articular un procedimiento de actuación, considerando los procesos establecidos en el Código de Principios referido, que prevenga y, en su caso, sancione aquellas conductas de acoso de cualquier clase que pudieran atentar especialmente contra la igualdad y no discriminación por razón de sexo, así como contra la dignidad e integridad física y moral de todas las personas trabajadoras de la Empresa.

Por todo ello el presente protocolo tiene por objeto establecer un procedimiento de actuación frente a todos aquellos comportamientos que pudieran constituir modalidades de acoso moral, sexual, por razón de sexo o cualesquiera otras modalidades que puedan apreciarse en el entorno laboral, siempre en base a los siguientes **pilares orientadores**:

- Proscripción de todas las modalidades de acoso.
- Establecimiento de un procedimiento imparcial con las debidas garantías, guardándose la confidencialidad para la tramitación de las posibles denuncias.

- Reconocimiento del derecho de las personas trabajadoras de denunciar cualquier situación de acoso, y el deber de respetar la dignidad de las personas.
- Identificación precisa de los órganos imparciales a través de los cuales canalizar las denuncias.
- Aplicación rigurosa del régimen sancionador de acreditarse situaciones de acoso, así como la información y la formación adecuada para prevenir las mismas.

Dicho esto, la Dirección de Empresa y la Representación Legal de la Plantilla de UNILEVER ESPAÑA S.A. en el seno de la comisión de igualdad de la empresa, en cumplimiento de la acción nº 9.1 del Plan de Igualdad de Oportunidades de la Empresa, han alcanzado en la fecha de hoy un **acuerdo** sobre le texto del presente **“Protocolo para la prevención y tratamiento de situaciones de acoso de UNILEVER ESPAÑA S.A.”**, que resultará de aplicación en todos y cada uno de los centros de trabajo de la Empresa.

Y en prueba de conformidad, firman este documento.

## **1.- ÁMBITO Y DEFINICIONES**

El presente Protocolo será de aplicación a la Empresa UNILEVER ESPAÑA S.A.

A los efectos de este protocolo, se entiende por acoso toda conducta, declaración o solicitud que, realizada con una cierta reiteración, pueda considerarse ofensiva, humillante, violenta o intimidatoria, siempre que se produzca en el lugar de trabajo o con ocasión de éste y que implique el insulto, menosprecio, humillación, discriminación o coacción de la persona, en el ámbito psicológico, sexual y/o ideológico, pudiendo llegar a lesionar su integridad a través de la degradación de las condiciones de trabajo, cualquiera sea el motivo que lleve a la realización de esa conducta.

Así, en el ámbito laboral pueden identificarse tres tipos de acoso, concretamente el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso moral, definidas en los términos que a continuación se expondrán:

### **1.1.- ACOSO SEXUAL**

De conformidad con lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se entenderá por tal el comportamiento verbal, no verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona en el trabajo, en particular cuando se cree un entorno de trabajo intimidatorio, degradante u ofensivo.

El acoso sexual puede producirse por parte de un superior hacia su subordinado (acoso vertical descendente), o por parte de un subordinado a un superior (acoso vertical ascendente), pero también entre compañeros (acoso horizontal), e incluso por terceros, tales como clientes, proveedores, personas trabajadoras de empresas de trabajo temporal (ETT) o de empresas contratistas que desarrollen su actividad en UNILEVER ESPAÑA S.A. En cualquier caso, dicho comportamiento debe ser indeseado y ofensivo para la persona objeto del mismo.

Asimismo, el acoso sexual puede provenir, no solo de una conducta sistemática, sino también de un solo acto cuando éste reviste suficiente gravedad.

Se incluyen dentro de estas conductas constitutivas de acoso sexual (de forma no limitativa) los siguientes comportamientos indeseados:

- comentarios sobre la víctima de contenido sexual
- insinuaciones de contenido sexual
- llamadas telefónicas, cartas o mensajes al correo electrónico de carácter ofensivo, de contenido sexual.
- Gestos o acercamiento físicos impúdicos
- Incitación o presión para mantener relaciones sexuales
- Solicitar favores sexuales bajo amenaza a la estabilidad del puesto de trabajo o a la promoción profesional o de cualquier empeoramiento de las condiciones de trabajo
- Conducta no verbal de naturaleza sexual
- Cualquier comportamiento de naturaleza sexual que tenga por objeto el abuso, humillación o vejación de la víctima.

También se entenderá como acoso sexual:

- El **acoso de intercambio o “chantaje sexual”**, cuando la negativa o la sumisión de una persona a esta conducta se utiliza, implícitamente o explícitamente, como fundamento de una decisión que repercuta sobre el acceso de esta persona a la formación profesional, al trabajo, a la continuidad del trabajo, la promoción profesional, el salario, etc.
- El **acoso ambiental**: Su característica principal es que los sujetos activos mantienen una conducta de naturaleza sexual, de cualquier tipo, que tiene como consecuencia, buscada o no, producir un contexto intimidatorio, hostil, ofensivo o humillante. La condición afectada es el entorno, el ambiente de trabajo. Como ejemplo de este tipo de conductas, se pueden citar los comentarios, insinuaciones y chistes de naturaleza

y contenido sexual, la decoración del entorno con motivos sexuales, la exhibición de revistas con contenido sexual, etc.

## 1.2.- ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

De conformidad con lo previsto en la citada Ley Orgánica 3/2007, se entenderá por tal cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. En definitiva, mediante el acoso por razón del sexo se pretende el aislamiento social de la persona, provocando su reacción de inculpaación por su supuesta y aparente inoperancia profesional y debilidad personal.

En concreto, es posible definir esta clase de acoso como *“un conjunto de comportamientos o actitudes de una o varias personas contra la mujer en el ámbito laboral, normalmente situadas en una relación jerárquica asimétrica, dirigidas a causar un profundo malestar psicológico y personal en la trabajadora afectada, degradando sus condiciones de trabajo”*.

Este tipo de acoso puede producirse también de forma vertical (de un superior hacia un subordinado o viceversa) o de forma horizontal (entre compañeros de trabajo sin dependencia jerárquica entre sí).

Como ejemplos, sin carácter limitativo, de conductas calificables como acoso por razón de sexo se considera cualquier conducta hostigadora motivada en el ejercicio por parte de una persona de derechos derivados de su condición sexual, como, por ejemplo, los derivados de asunción de cargas familiares que habitualmente sean asumidas por las mujeres, en la presentación por el/la empleado/a de reclamaciones destinadas a impedir su discriminación y a exigir la igualdad de trato entre mujeres y hombres, el trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad, o el acoso con el objeto de obligar a dimitir a las personas que quieren ejercer sus derechos de conciliación, así como la frecuente utilización de comentarios descalificadores o humor sexista basados en generalizaciones ofensivas para las mujeres que implique una minusvaloración sistemática de las capacidades de las mujeres en el desempeño de sus funciones laborales.

Entre los mecanismos de hostigamiento cabe destacar la implantación de medidas organizativas que implican no asignar tareas, ordenar tareas innecesarias, degradantes, repetitivas o imposibles de cumplir, por el hecho de pertenecer a determinado sexo, generalmente el femenino.

### **1.3.- ACOSO MORAL (acoso laboral, mobbing o bullying)**

Se entenderá por tal, toda conducta, práctica o comportamiento que, con independencia de su causa u origen, de forma sistemática y recurrente en el tiempo, suponga en el seno de la relación laboral un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona trabajadora, intentando someterle emocional y psicológicamente y persiguiendo anular su capacidad, promoción profesional o permanencia en el puesto de trabajo, creando un ambiente hostil y afectando negativamente al entorno laboral y a la persona empleada.

El acoso puede producirse básicamente de forma vertical (de un superior hacia un subordinado o viceversa) pero también de forma horizontal (entre compañeros de trabajo sin dependencia jerárquica entre sí).

## **2.- PRINCIPIOS**

A fin de evitar y prevenir todo atentado contra la dignidad y los derechos fundamentales de las personas trabajadoras, en el ámbito de las relaciones laborales de UNILEVER ESPAÑA S.A. quedan absolutamente proscritas todas las conductas que pudieran entenderse incluidas dentro de las definiciones antes indicadas.

Por ello, la Dirección de la Empresa junto con la Representación Legal de la Plantilla, llevará a cabo una política activa para prevenir y eliminar las conductas que supongan acoso sexual, por razón de sexo, y laboral, así como en general todas aquellas que atenten contra los derechos fundamentales de sus empleadas y empleados, y en particular contra su dignidad personal y profesional.

Correlativamente, las personas empleadas de UNILEVER ESPAÑA S.A. tendrán derecho de denunciar cualquier situación de acoso, así como el deber de respetar la dignidad de las personas, y en particular de sus compañeras y compañeros de trabajo, especialmente si son subordinadas/os jerárquicos.

Como consecuencia de lo expuesto, toda la plantilla de la Empresa deberá ajustar su conducta a los siguientes principios:

- a) Comportamientos de naturaleza sexual: Evitar cualquier comportamiento de naturaleza sexual no deseado por el/la destinatario/a, ya sea a través de actos, gestos o palabras. Quedan comprendidos en tal proscripción todo tipos de actos de insinuación, roces intencionados, tocamientos ocasionales, lenguaje obsceno emitido por cualquier medio, así como expresiones de contenido sexista susceptibles de crear un entorno laboral incómodo, ofensivo o humillante, debiéndose valorar en su

caso la posible especial sensibilidad de la víctima, así como su posición y carácter para poder mostrar su rechazo.

- b) Regalos no deseados: Evitar realizar invitaciones o regalos no deseados o que puedan provocar incomodidad en su destinatario/a, cuando ello se desprenda el ánimo de intimar con dicho/a destinatario/o o incluso de obtener a cambio algún tipo de retribución, sea personal profesional.
- c) Diversidad y no discriminación: Respetar la diversidad y pluralidad que caracterizan la sociedad actual, no teniendo cabida de manifestaciones, comentarios o chistes peyorativos hacia determinados colectivos o minorías (por razón de su raza o etnia, religión o creencias, sexo u orientación sexual, enfermedad o discapacidad, etc...).
- d) Respeto: Derecho a un ambiente de respeto y de corrección en el trabajo. Los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad son asumidos UNILEVER ESPAÑA S.A. en su integridad. No se tolerarán por ello las expresiones y los modos insultantes, humillantes o intimidatorios.
- e) Comunicación: La integración de todas las personas durante su vida laboral en la Empresa es un valor fundamental de UNILEVER ESPAÑA S.A. No se tolerarán por ello los comportamientos tendentes a impedir sus normales posibilidades de comunicación, a ignorar su presencia o aislarle.
- f) Reputación: Derecho a la reputación laboral o personal. En este sentido no son aceptables los comportamientos de ridiculización o burla de las personas empleadas o de difusión de comentarios desfavorables de las mismas con ánimo injurioso.
- g) Discreción: Derecho a que las comunicaciones tendentes a rectificar la conducta o llamar la atención de las personas trabajadoras por su mal, bajo o inadecuado desempeño laboral, se hagan, en la medida de lo posible, de forma reservada.

### **3.- POLÍTICA DE COMUNICACIÓN, PREVENCIÓN Y FORMACIÓN**

Con el objeto de prevenir los comportamientos de acoso en UNILEVER ESPAÑA S.A., se divulgará el contenido del presente Protocolo entre la plantilla, publicando su contenido en los medios de comunicación internos de la empresa, concretamente a través de la intranet corporativa y del material informativo que se acuerde con la Representación Legal de las

personas trabajadoras, facilitando un ejemplar del protocolo a aquellas personas que carezcan de acceso a la intranet corporativa.

Asimismo, la Dirección de UNILEVER ESPAÑA S.A., promoverá las acciones que se estimen necesarias para el cumplimiento de los fines de este protocolo e implantará las medidas preventivas acordadas en el seno de la Comisión de Seguimiento y Asesoramiento prevista en el presente protocolo.

Por su parte, la Dirección de Empresa comunicará el contenido del presente protocolo a las empresas de trabajo temporal y empresas contratistas de personal que desarrollen su actividad en UNILEVER ESPAÑA S.A., a los efectos de que dichas empresas adopten las medidas que correspondan respecto de su plantilla para prevenir y evitar situaciones de acoso de conformidad con los principios previstos en el presente protocolo.

Finalmente, con el objeto de sensibilizar a la plantilla y prevenir cualquier manifestación de tipos de acoso, se definirán programas formativos y/o de comunicación que favorezcan la comprensión del contenido del presente protocolo, dirigidos, en particular, a personal con responsabilidades directivas o de mando.

#### **4.- PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN**

##### **4.1.- DENUNCIA ANTE LA GESTORA DE LA IGUALDAD Y DEL TRATAMIENTO DE LOS ACOSOS.**

La persona designada por la Empresa como Agente para la Igualdad, D<sup>a</sup> Elena Badia, será quien asumirá el rol de GESTORA DE LA IGUALDAD Y DEL TRATAMIENTO DE ACOSOS en UNILEVER ESPAÑA S.A. y, como tal, será la persona encargada de recibir todas las consultas y denuncias referidas al acoso sexual, al acoso por razón de sexo y al acoso laboral que pudieran producirse.

El procedimiento a seguir ante posibles situaciones de acoso será ágil y rápido, respetando la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. Se regirá por los principios de sigilo, confidencialidad, imparcialidad, independencia, celeridad en todas las actuaciones, y respeto a las personas afectadas en un episodio de acoso, garantizándose que el recurso a dichos procedimientos o las medidas adoptadas a raíz de los mismos no supongan perjuicio alguno a las personas denunciantes o víctimas de acoso, ni para terceros que intervengan en dichos procedimientos.

Las atribuciones de la GESTORA serán:

- a) Recibir todas las denuncias por acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso laboral.
- b) Asesorar e informar a las víctimas de acoso sobre el procedimiento previsto en el presente protocolo, así como las opciones de tutela existentes dentro y fuera de la Empresa frente a las conductas de acoso. Para ello, podrá contar, si lo considera necesario, con asistencia de personal interno o externo con conocimiento en la materia.
- c) Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este Protocolo, para lo que dispondrá por parte de UNILEVER ESPAÑA S.A. de los medios necesarios para ello.
- d) Instar y gestionar ante la Dirección de Recursos Humanos las medidas que estime convenientes en relación a las consultas y denuncias recibidas.
- e) Elaborar un informe con las conclusiones sobre el supuesto acoso investigado.
- f) Elaborar una Memoria Anual de todas las actuaciones realizadas, en la que se indique el número de denuncias recibidas y resultado de las mismas, preservando la identidad de las personas implicadas.
- g) Cualesquiera otras que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo contemplado en el presente Protocolo.

La GESTORA podrá atender consultas anónimas o informales de los/as trabajadores/as sobre acoso sexual, por razón de sexo, o moral. Dichas consultas serán confidenciales y no se iniciará el procedimiento hasta que se realice una denuncia formal en los términos que a continuación se expondrán.

Se entenderá por denuncia formal aquella que reúna las siguientes características:

- i. Podrá realizarse por cualquier medio (correo electrónico, llamada telefónica, fax, visita o entrevista) dirigido directamente a la GESTORA.
- ii. También podrá dirigirse la denuncia a las personas designadas en el Código de Principios de UNILEVER, en concreto a la persona responsable local o regional del Código del Principios, personal del Departamento de Recursos Humanos o del Departamento Legal, personas integrantes del Board del País en el cual la persona trabajadora presta servicios o se encuentra de visita (incluso si la persona en cuestión no está reportando operativamente a esa parte de la organización) o bien a través de la línea telefónica de reporte del Código de Principios de UNILEVER, disponible 24 horas al día y 7 días a la semana, 900 811 499 o por correo electrónico: **cr24@control-risks.com**. En estos supuestos, las personas responsables del código que reciban una denuncia, deberán

comunicarlo a la GESTORA para la continuación de procedimiento según se indica en el presente Protocolo.

- iii. La denuncia puede ser efectuada directamente por la persona afectada, a través de los Representantes Legales de la Plantilla, o por cualquier otra persona que tenga conocimiento de la situación.
- iv. Deberá identificarse la persona denunciante, así como la víctima de la conducta descrita si fuera otra persona.
- v. Deberán señalarse, en la medida de lo posible, los hechos y episodios concretos, e identificar a la persona o personas presuntas responsables de los mismos.
- vi. En caso de denuncia verbal, la GESTORA deberá levantar acta de la declaración de la persona denunciante en la que figuren, como mínimo, las cuestiones señaladas en los dos puntos anteriores.

Una vez recibida la denuncia formal, en el plazo de 5 días hábiles, la GESTORA deberá emitir un informe escrito que contendrá una resolución sobre las actuaciones a realizar y que pueden consistir en:

- Inicio de expediente informativo
- Sobreseimiento de la denuncia
- Propuestas de medidas de solución del conflicto

Dicho informe será remitido a la Dirección de Recursos Humanos, así como al Comité del Código de Principios de UNILEVER para su conocimiento y ejecución. También se dará traslado del mismo a la Comisión de Asesoramiento y Seguimiento sobre el Acoso establecida en el apartado 5 del presente Protocolo, preservando la identidad de las personas implicadas, así como la confidencialidad de lo acontecido.

En cualquier caso, la GESTORA podrá proponer cautelarmente durante la instrucción del procedimiento la separación de la persona presuntamente acosada de la de su presunto acosador, sin que las consecuencias negativas de esta decisión recaigan sobre la víctima, así como otras medidas cautelares que estime oportunas y proporcionadas al caso, mediante escrito que dirigirá a la Dirección de Recursos Humanos, siendo ésta última la que decidirá sobre las medidas que considere preciso adoptar, informando de las mismas a la Comisión de Asesoramiento y Seguimiento sobre el Acoso.

El procedimiento de denuncia e instrucción previsto en el presente protocolo no impedirá a la víctima de acoso llevar a cabo las acciones legales que considere oportunas en vía administrativa o judicial.

## 4.2. INSTRUCCIÓN DEL EXPEDIENTE INFORMATIVO

Para la realización de los correspondientes expedientes informativos, en cada caso propuesto por la GESTORA, la Dirección de la compañía designará dos Instructores/as, uno/a integrante del Departamento de Recursos Humanos y otro/a especialista externo/a con formación y experiencia en derecho laboral, para que actúen conjuntamente hasta la resolución del expediente.

La instrucción del Expediente se iniciará en los 5 días hábiles siguientes a la comunicación de la GESTORA y tendrá una duración máxima de 10 días hábiles.

Los/as Instructores/as dispondrán de los medios necesarios y tendrá acceso a toda la información y documentación que pudiera tener relación con el caso. Tendrán libre acceso a todas las dependencias de la empresa, debiendo toda la plantilla prestar la debida colaboración que por parte de los/as Instructores/as se le requiera.

Los/as Instructores/as iniciarán sus actuaciones teniendo en cuenta lo actuado por la GESTORA y mantendrán en todo caso una entrevista con las personas denunciante y denunciado, pudiendo realizar entrevistas con posibles testigos o examen de documentación de cualquier tipo que pueda resultar de utilidad.

Si el/la denunciante no fuera la víctima, los/as instructores/as deberán entrevistarse igualmente en dicha primera fase con la víctima del supuesto acoso. Durante dicha entrevista, así como durante todas las fases del procedimiento, las personas denunciante y denunciada, o en su caso la víctima, podrán solicitar la presencia y asistencia de una persona representante legal de la plantilla o de cualquier otra persona de su confianza, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

Las personas denunciante y denunciada, o en su caso la víctima, podrán aportar durante todo el proceso y especialmente en dichas entrevistas todos aquellos medios de prueba que estimen oportunos y de los que pueda disponer en apoyo a su versión, al objeto de facilitar la actuación de investigación y esclarecimiento de los hechos.

Las personas trabajadoras que, durante todo el proceso, sean citadas por los/las Instructores/as estarán obligadas a comparecer y a colaborar en el esclarecimiento de los hechos, pudiendo solicitar la presencia y asistencia de una persona representante legal de la plantilla u otra de su confianza, todas ellas vinculadas por el correspondiente deber de sigilo.

### 4.3. RESOLUCIÓN DEL EXPEDIENTE INFORMATIVO

Finalizada la fase de investigación, dentro de un plazo de 3 días hábiles tras la conclusión del Expediente Informativo, los/as Instructores/as emitirán un informe recogiendo la denuncia y las diligencias practicadas, así como las conclusiones alcanzadas durante el mismo, proponiendo de forma motivada:

- a) La apertura de un expediente disciplinario a la persona denunciada, por entender que la persona denunciante, o en su caso la víctima, ha sufrido acoso sexual, por razón de sexo o moral en el trabajo
- b) El archivo de las actuaciones, por entender que los hechos denunciados no pueden ser calificados como constitutivos de acoso sexual, por razón de sexo o moral en el trabajo, sin perjuicio de proponer las medidas organizativas oportunas para solventar las posibles diferencias entre los/as empleados/as denunciante o denunciado/a.

Del resultado del expediente informativo sobre la existencia o no de acoso, se facilitará copia de a la Comisión de Asesoramiento y Seguimiento sobre el acoso, preservando la confidencialidad de las restantes circunstancias.

Asimismo, de todo lo actuado se informará al Comité del Código de Principios de UNILEVER.

Aquellas denuncias realizadas que se demuestren como intencionadamente no honestas o dolosas, podrán ser constitutivas de actuación disciplinaria, sin perjuicio de las restantes acciones que en Derecho pudieran corresponder.

### 4.4 EXPEDIENTE DISCIPLINARIO

Corresponderá a la Dirección de UNILEVER ESPAÑA S.A. el ejercicio de la facultad disciplinaria que le viene conferida por Ley y por el Convenio Colectivo que resulta de aplicación cuando el expediente informativo incoado por los/as Instructores/as concluya que se ha producido acoso sexual, por razón de sexo o moral en el trabajo, o que se trata de una denuncia dolosa.

En tal caso, se le incoará a la persona presunta responsable (o responsables) un expediente disciplinario, redactándose el pliego de cargos correspondiente recogiendo los hechos constatados por los/as Instructores/as, y contando las personas presuntas agresoras de un plazo mínimo de 3 días hábiles para formular alegaciones.

Durante la tramitación de dicho expediente, la persona imputada podrá quedar relevada de la asistencia al puesto de trabajo, con derecho a retribución.

Sobre el contenido del expediente y las alegaciones que, en su caso, efectúe la persona imputada, se dará traslado a la Comisión de Asesoramiento y Seguimiento sobre el acoso, preservando la identidad de la víctima, informándose de todo lo actuado al Comité del Código de Principios de UNILEVER.

En el supuesto de que la persona empleada presunta responsable del acoso sexual, por razón de sexo o moral en el trabajo no aporte en la fase de descargos pruebas algunas que atenúen o le eximan de responsabilidad por los hechos imputados, la Compañía le impondrá la sanción que proceda, considerando en todo caso que se trata de una infracción muy grave de las obligaciones laborales, de conformidad con lo previsto en el Convenio Colectivo de Productos Dietéticos y Preparados Alimenticios de Cataluña que resulta de aplicación a la Empresa en materia disciplinaria, por la falta grave de respeto y trasgresión de la buena fe contractual que comporta. Todo ello con contemplación de lo dispuesto en el artículo 54.2.g del Estatuto de los Trabajadores, sobre el despido disciplinario en los casos de acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual; acoso sexual y acoso por razón de sexo.

La sanción se verá agravada cuando la persona responsable sea superior jerárquico de la víctima o tenga responsabilidades sobre su situación profesional, con lo que su comportamiento haya evidenciado un abuso de autoridad.

También se considerarán como circunstancias agravantes los supuestos en que:

- La persona denunciada sea reincidente en la comisión de actos de acoso.
- La víctima sufra algún tipo de discapacidad física o mental
- 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.

Concluido el expediente disciplinario, la Dirección de Empresa procederá de forma inmediata:

- Al sobreseimiento del mismo, en caso de considerar no acreditados los hechos motivadores de su instrucción.

- Imponer la sanción disciplinaria que considere correspondiente, en caso de considerar acreditada la existencia de acoso

El resultado del expediente disciplinario y la decisión final de la Empresa se pondrá en conocimiento a la víctima de acoso, informándole a esta última de las restantes vías de tutela a su disposición en vía administrativa y judicial.

#### **4.5 GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO**

- Confidencialidad de la investigación

Se prohíbe a todas las personas intervinientes divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas o en proceso de investigación.

- Restitución de las víctimas

Si se han producido represalias o ha habido perjuicios laborales para la víctima durante el acoso, la Empresa restituirá a la víctima en las condiciones laborales en las que se encontraba antes del mismo.

Asimismo la Empresa facilitará el soporte sanitario necesario para la completa recuperación de la víctima.

- Prohibición de represalias

Se prohíben expresamente represalias contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso, siempre que se haya efectuado de buena fe.

- Opción de traslado

En el supuesto de resolución del expediente con una sanción disciplinaria que no conlleve el despido, la Empresa tomará las medidas oportunas para que, en la medida de lo posible, la víctima no deba convivir en el mismo ambiente laboral, pudiéndose efectuar el traslado de la víctima (si lo solicita) o de la persona acosadora.

- Garantías jurídicas

Una vez finalizado el procedimiento de actuación establecido en el presente protocolo y acreditada la existencia de acoso, la Empresa prestará asistencia jurídica a la víctima en los casos en los que la persona acosadora emprenda acciones judiciales contra la víctima u otras personas de la plantilla.

- Incompatibilidades

En caso de que cualquiera de las personas implicadas en el procedimiento (denunciante/denunciado) tuviese relación de parentesco, por afinidad o consanguinidad hasta el segundo grado con la GESTORA o alguno/a de los/as Instructores/as, éste/a quedará invalidado/a para intervenir en el proceso substituyéndole otro/a GESTOR / GESTORA u otro/a Instructor/a designado/a por la Empresa.

## **5. COMISIÓN DE ASESORAMIENTO Y SEGUIMIENTO SOBRE EL ACOSO**

Con el objeto de efectuar el seguimiento de las medidas acordadas en el presente protocolo para prevenir, controlar y solucionar los casos de acoso en cualquiera de sus diversas vertientes, la Dirección de la Empresa y la Representación Legal de la Plantilla representadas en el seno de la Comisión de Igualdad acuerdan la creación de una Comisión de Asesoramiento y Seguimiento sobre el Acoso a la que le corresponderá el ejercicio de las competencias y ámbitos de actuación que se señalan en este Protocolo. Dicha comisión en ningún caso interferirá ni minorará las competencias que la Ley atribuye a la Empresa.

Dicha Comisión estará formada por dos personas correspondientes a la Representación de la Dirección de la Empresa y dos pertenecientes a los órganos de la Representación Legal de las personas trabajadoras. Se garantizará que ninguno de los dos sexos tendrá una participación inferior al 40% de los miembros componentes de esta Comisión, y que por parte de cada una de las representaciones relacionadas, un miembro, al menos, pertenezca al Comité de Seguridad y Salud u ostente la condición de Delegado/a de Prevención.

Es función de esta Comisión promover y desarrollar medidas concretas y efectivas en el ámbito de la empresa y las personas que trabajan en ella, con la voluntad de prevenir y eliminar cualquier tipo de acoso, asegurando la igualdad de oportunidades y la no discriminación entre hombres y mujeres. En concreto, serán competencias de la comisión:

- a) Acordar medidas y acciones correctoras de las deficiencias que demuestre la puesta en práctica del presente protocolo.
- b) Colaborar con la Empresa en la mejora de la acción preventiva del acoso, en cualquiera de sus modalidades.

- c) Recibir información del número de denuncias que se realicen y número de expedientes informativos abiertos.
- d) Velar por la seguridad y salud de las víctimas de acoso.
- e) Controlar la efectiva aplicación de la sanción impuesta como consecuencia del expediente disciplinario que haya concluido con sanción disciplinaria.
- f) Las que puedan derivarse de lo establecido en el presente Protocolo.

La Comisión tendrá conocimiento periódico de los informes realizados por la GESTORA, preservando la identidad de las personas implicadas, así como la confidencialidad de lo acontecido. Además anualmente será informada por ésta de la Memoria de su actividad mediante una reunión convocada al efecto.

En relación a los expedientes informativos, la Comisión será informada de su inicio y finalización, preservándose la confidencialidad de lo acaecido y las personas implicadas, así como del contenido y la resolución final de los expedientes disciplinarios que se deriven de los casos de acoso, preservándose la identidad de la víctima.

La Comisión elaborará anualmente una Memoria del conjunto de sus actuaciones que elevará a la Dirección de Recursos Humanos, y de la que se dará publicidad por los medios habituales a la totalidad de la plantilla de la empresa.

Esta Comisión se reunirá a petición de la Dirección de la Empresa o del 50% (expresado en términos de representatividad) de la representación social integrante de la Comisión y, como mínimo, una vez cada semestre.

La Comisión autorregulará su funcionamiento y dispondrá de manera puntual de la información que debe recibir de acuerdo con el presente Protocolo.

## **6. PERSONAS QUE ACTUALMENTE INTEGRAN LA COMISIÓN DE ASESORAMIENTO Y SEGUIMIENTO SOBRE EL ACOSO Y EL COMITÉ DEL CÓDIGO DE PRINCIPIOS DE UNILEVER**

Con la firma del presente protocolo se designan como personas integrantes de la Comisión de Asesoramiento y Seguimiento sobre el acoso a las siguientes:

- Por la Representación Social:  
  
Maribel Navarro Manzano  
Encarna García Rus
  
- Por la Representación Empresarial:



Unilever

| PERSONAS INTEGRANTES DEL COMITÉ DEL CÓDIGO |   |                                 |   |  |  | RESPONSABLE DEL CÓDIGO                 |
|--|---|---------------------------------|---|--|--|--|
| JAIME AGUILERA<br>PRESIDENTE               | ANA PALENCIA<br>DIRECTORA DE COMUNICACIÓN | YOLANDA MENAL<br>DIRECTORA RRHH | PAULO GARCIA<br>VICEPRESIDENTE FINANZAS | LUCA D'AMBROSIO<br>DIRECTOR SUPPLY CHAIN | MERCEDES LARA<br>RESPONSABLE DPTO. LEGAL | JAVIER POMPOSO<br>DIRECTOR CONTROLLING |

Yolanda Menal Martínez  
Ramón Roig Navarro

En la actualidad la composición del Comité del Código de Principios de UNILEVER es la siguiente:

#### 7. FECHA DE EFECTOS Y ENTRADA EN VIGOR

El presente Protocolo entrará en vigor el siguiente al de su firma.

En Barcelona, a 22 de mayo de 2013.