

Protocolo de
prevención del
acoso y de la
discriminación
en el trabajo

1. Introducción

Good Mood Productions, S.L., (en adelante, "**GOOD MOOD**"), es consciente de la necesidad de proteger los derechos fundamentales de la persona y especialmente su dignidad en el ámbito laboral, y dentro de la convicción de que su cultura y normas de conducta establecidos en el Código Ético están orientados hacia el respeto de las personas que integran la organización, la compañía reconoce la necesidad de prevenir y, en su caso, erradicar todos aquellos comportamientos y factores organizativos que pongan de manifiesto conductas de acoso laboral, sexual y/o por razón de sexo, libertad sexual, integridad moral o cualquier tipo de discriminación en el trabajo, incluidas las cometidas en el ámbito digital, de conformidad con los principios inspiradores de la normativa internacional, europea y nacional en materia de procedimientos de prevención y solución de conflictos en estos supuestos.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el Convenio 190 OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, reconoce el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género, conductas que pueden constituir una violación o un abuso de los derechos humanos, y que la violencia y el acoso son una amenaza para la igualdad de oportunidades, y son inaceptables e incompatibles con el trabajo decente.

Por su parte, la Carta Social Europea (revisada), hecha en Estrasburgo el 3 de mayo de 1996, y ratificada por España (BOE 11-6-21), establece que para garantizar el ejercicio efectivo del derecho de todos los trabajadores a la protección de su dignidad en el trabajo, se debe promover la sensibilización, la información y la prevención en materia de acoso sexual, así como frente a actos censurables o explícitamente hostiles y ofensivos dirigidos de manera reiterada contra cualquier trabajador en el lugar de trabajo o en relación con el trabajo, y a adoptar todas las medidas apropiadas para proteger a los trabajadores contra dichas conductas.

Por lo anterior, GOOD MOOD es firme en el compromiso de evitar que se produzca cualquier situación de acoso o conducta discriminatoria en el trabajo. Asimismo, GOOD MOOD está comprometida con su papel de garante de la protección de los derechos fundamentales de toda su plantilla y la responsabilidad que tiene en relación con la garantía de que las relaciones de trabajo y las relaciones interpersonales que con carácter necesario se fraguan y fundamentan en la actividad profesional, se lleven de acuerdo y con respeto a los derechos fundamentales de las personas.

Las 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, así como cualquier tipo de discriminación, suponen un atentado al derecho a la integridad física y moral, la consideración debida a la dignidad e intimidad y honor de las personas y la igualdad de trato, deben ser objeto de prevención y de tolerancia cero, articulando métodos o instrumentos eficaces para su detección, la adopción de medidas preventivas, y la articulación de medidas adecuadas para el cese de este tipo de conductas o situaciones.

Con la finalidad de dar cumplimiento a este compromiso con el que se inicia este protocolo, GOOD MOOD implanta un procedimiento de prevención e intervención frente al acoso o discriminación en el trabajo, con la intención de prevenir y, en su caso, establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar constitutivo de alguna conducta de acoso laboral, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de

sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital, así como de cualquier tipo de discriminación en el trabajo (en adelante el "**Protocolo**").

Para la elaboración del presente Protocolo se ha contado con la opinión de la plantilla de GOOD MOOD.

De resultas de todo ello el presente Protocolo contempla **tres dimensiones estratégicas** fundamentales, de compliance laboral, alineadas con la normativa de aplicación, para conseguir su objetivo: la prevención, detección temprana y la actuación para el cese de situaciones de acoso o de discriminación, a través de las siguientes acciones principales:

1. Medidas preventivas, incluyendo una declaración de principios, las definiciones de acoso laboral, acoso sexual y acoso por razón de sexo y discriminación en el trabajo, así como identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de estos tipos de acoso o discriminación, incluidas las medidas de formación y sensibilización en estas materias.

2. Medidas proactivas o procedimentales de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares.

3. Identificación de medidas reactivas frente al acoso y/o discriminación:

- Medidas correctoras, incluyendo el régimen disciplinario.
- Medidas de resarcimiento o restitución de los derechos de la víctima de acoso y/o discriminación.

En definitiva, pues, todo profesional que preste servicios para GOOD MOOD, que considere que se encuentra envuelto en una situación que sea o haya sido objeto de acoso psicológico, sexual, por razón de sexo, o de conducta discriminatoria en el trabajo tendrá derecho a presentar internamente una denuncia, sin perjuicio ni menoscabo alguno de sus derechos.

2. Declaración de principios

El acoso laboral, sexual y/o acoso por razón de sexo y cualquier tipo de actuaciones discriminatorias, son conductas que están totalmente prohibidas en la organización y se consideran inaceptables. Por ello, GOOD MOOD **SE COMPROMETE** a garantizar los siguientes principios:

- Toda persona tiene derecho a recibir un trato correcto, respetuoso y digno, respetándosele su intimidad y su integridad física y moral, no pudiendo estar sometida, bajo ninguna circunstancia, ya sea por nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, incluida su condición laboral, a tratos degradantes, humillantes u ofensivos.
- Todo profesional que preste servicios para GOOD MOOD tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, al que se asocia un correlativo deber de protección mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo, y los derivados de las conductas violentas y de acoso.
- Dada la condición del acoso laboral, sexual y/o por razón de sexo, discriminatorio y/o la violencia sexual como situaciones de riesgo psicosocial en el ámbito laboral, GOOD MOOD se compromete a asignar los medios humanos

y materiales necesarios para prevenir y hacer frente, en su caso, a las consecuencias derivadas de este tipo de conductas.

- GOOD MOOD velará por el mantenimiento de un entorno laboral exento de riesgos y se compromete a adoptar las medidas necesarias, tanto organizativas como de formación e información, para prevenir la aparición de conductas de acoso laboral, sexual y/o por razón de sexo, o discriminación en relación con los profesionales que prestas sus servicios para GOOD MOOD.
- Se reconoce la importancia de desarrollar acciones formativas e informativas que ayuden a prevenir conductas de acoso laboral, sexual y/o por razón de sexo, o discriminación. Así como, informar y formar a toda la plantilla, asegurando su conocimiento a las nuevas incorporaciones, sobre el contenido del presente protocolo y a sensibilizarla en los valores de respeto sobre los que se inspira.
- El personal que se considere objeto de conductas de acoso laboral, sexual y/o por razón de sexo, o discriminación, tiene derecho, sin perjuicio de las acciones administrativas y judiciales que pudiera tomar de forma individual, a comunicarlo a GOOD MOOD a través del procedimiento previsto a tal efecto en el presente Protocolo, que detallamos más adelante.

En virtud de lo anterior, GOOD MOOD **INSTA:**

- A todas las personas de su organización a cumplir este Protocolo y los principios que lo inspiran.
- A las personas con mando sobre equipos a aplicar estos principios y a emprender las acciones necesarias para garantizar su cumplimiento, velando asimismo por que las personas a su cargo no sean víctimas de acoso ni discriminación ilícita en el trabajo.
- A toda las personas trabajadoras y profesionales de GOOD MOOD a velar por que todas las personas sean tratadas con respeto y dignidad, y a utilizar este Protocolo de manera responsable.

3. Objetivos

El objetivo de este protocolo es desarrollar un procedimiento de prevención y solución de conflictos en materia de acoso laboral, sexual y/o por razón de sexo, o discriminación, garantizando el derecho a invocar el mismo y salvaguardando los derechos del personal afectado dentro de un contexto de prudencia y confidencialidad, tramitando con la debida consideración, seriedad y prontitud las denuncias que se presenten.

Este protocolo velará especialmente por:

- **Fomentar la cultura preventiva** del acoso laboral, sexual y/o por razón de sexo, y/o discriminación en la empresa.
- **Prevenir, detectar y solucionar** posibles situaciones de acoso laboral, sexual y/o por razón de sexo, y/o discriminación.

- **Investigar** internamente, de manera ágil, rápida y confidencial las denuncias de acoso laboral, sexual y/o por razón de sexo, y/o discriminación, en aras a precisar si en la empresa se ha producido dicha situación.
- **Determinar la necesidad de tomar medidas cautelares** durante el proceso de investigación hasta la resolución definitiva del procedimiento.
- **Proporcionar la ayuda** que se considere necesaria para la víctima, evitando su victimización secundaria o revictimización, y plantear las medidas de reparación que sean necesarias en el caso de constatare que ha existido una situación de acoso laboral, sexual y/o por razón de sexo, y/o discriminación.
- **Proteger a las personas informantes que han presentado una denuncia** de acoso laboral, sexual y/o por razón de sexo, y/o discriminación, incluidas las personas que se presenten como testigos, asegurando que, quienes intervengan en un proceso, no serán objeto de intimidación, persecución o represalias. Considerándose cualquier acción en este sentido objeto susceptible de las sanciones disciplinarias que se estimen oportunas.
- **Adoptar medidas correctoras, incluidas las disciplinarias**, para poner fin a la conducta de acoso y/o discriminatoria, así como contra la/s persona/s denunciada/s cuando se constate la conducta denunciada, y la misma se encuentre tipificada como infracción laboral, o bien sea necesario adoptar algún otro tipo de medida de corrección.

4. **Ámbito de aplicación**

El protocolo será aplicable a:

- a) Todas las personas trabajadoras y profesionales que presten servicios para GOOD MOOD, cualquiera que sea la forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y con contratos en prácticas.
- b) Trabajadores/as de Empresas de Trabajo Temporal, contratadas y/o subcontratadas.
- c) Personas en formación mediante convenios de cooperación educativa.
- d) Clientes y Proveedores.

El protocolo se aplicará a cualquier situación de acoso laboral, sexual y/o por razón de sexo, y/o discriminación, que se pudiera producir durante el trabajo, en relación con el trabajo o con ocasión del mismo:

- a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo
- b) en los lugares donde las personas trabajadoras toman su descanso o donde comen, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios
- c) en los viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo

d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas en el ámbito digital, por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso)

e) y, en general, en cualquier lugar o momento en el que las personas estén por razones profesionales, laborales o académicas, jornadas de formación, reuniones, actos sociales de GOOD MOOD, etc., así como a cualquier persona relacionada con la persona informante por causa del trabajo.

5. Vigencia y revisión

El presente Protocolo entra en vigor en el día de la fecha, y regirá en todos los centros de trabajo y dependencias de GOOD MOOD.

El periodo de vigencia o duración del protocolo de prevención e intervención frente al acoso laboral, sexual y/o por razón de sexo, y/o discriminación, será indefinido, salvo sustitución por un protocolo posterior que lo modifique.

El protocolo se revisará en todo caso, en los siguientes supuestos:

1º. En cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de reorientar el cumplimiento de sus objetivos de prevención e intervención frente al acoso laboral, sexual y/o por razón de sexo, y/o discriminación.

2º. Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios, por cambios legislativos, o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

3º. En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa y ante cualquier incidencia que modifica de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo u organización.

5. Principios

- **Derecho a denunciar**

Todas las personas indicadas en el ámbito de aplicación del presente protocolo tienen el derecho de poner en conocimiento a la empresa, a través de los cauces establecidos para ello, incluso anónimamente, la comisión en el seno de la misma, de actos o conductas que pudieran constituir acoso laboral, sexual y/o por razón de sexo, y/o discriminación.

Estas personas tendrán la condición de informantes a efectos del presente Protocolo.

- **Confidencialidad**

Todas las personas que intervengan en cualquiera de las fases del procedimiento, tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, por tanto, no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas, o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento.

Se preservará la identidad y garantizará la confidencialidad de los datos correspondientes a las personas afectadas por la información suministrada, tanto de la persona que hubiera puesto los hechos en conocimiento de la empresa, en caso de que se hubiera identificado, como de cualquier tercero mencionado en la comunicación.

A partir de la denuncia inicial, se asignarán códigos numéricos a las partes afectadas, de forma que no aparezca ningún nombre para no identificar a las personas hasta el informe de conclusiones.

- **Diligencia y celeridad**

La investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible, respetando las garantías debidas.

El plazo para las actuaciones de investigación, **no podrá ser superior a tres (3) meses** a contar desde la recepción de la denuncia, salvo casos de especial complejidad que requieran una **ampliación del plazo**, en cuyo caso, este podrá extenderse hasta un máximo de **otros tres (3) meses adicionales**.

- **Respeto y dignidad a las personas**

Se adoptarán las medidas pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la dignidad e intimidad de las personas afectadas, incluyendo a la parte informante y de cualquier persona mencionada en la comunicación, y respetando al principio de presunción de inocencia de ésta.

- **Contradicción**

El procedimiento garantiza una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Se perseguirá de buena fe la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

- **Restitución de la víctima**

En caso de constatarse existencia de acoso laboral, sexual y/o por razón de sexo, y/o discriminación, y de dicha conducta se hubiera derivado un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, la empresa deberá restituirla en sus mismas condiciones.

- **Protección de Datos**

Los datos personales relacionados con la parte denunciante, denunciada así como aquellos otros que pudiesen ser necesarios serán tratados con base al cumplimiento de lo establecido en la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, no pudiendo ser tratados para finalidades diferentes a las reguladas en dicha normativa.

En este marco, será lícito el tratamiento de los datos por otras personas, o incluso su comunicación a terceros, cuando resulte necesario para la adopción de medidas correctoras en GOOD MOOD o la tramitación de los procedimientos sancionadores o penales que, en su caso, procedan.

En relación con los tratamientos de datos que puedan realizarse, tanto en relación con la parte denunciante, como denunciadas, será de aplicación lo establecido en las políticas de protección de datos de GOOD MOOD, en cumplimiento de lo establecido en la normativa vigente en materia de protección de datos.

En el marco de las acciones definidas en el presente Protocolo, bajo ningún concepto serán tratados datos personales que no sean estrictamente necesarios para el conocimiento e investigación de las acciones u omisiones atendiendo a lo establecido en el presente Protocolo, procediéndose a su inmediata supresión por parte de GOOD MOOD, junto con aquellos otros que pudieran haberse comunicado y que se refieran a acciones o conductas que no estén incluidas en el ámbito de aplicación del presente Protocolo y la normativa de la que emana.

En aquellos casos en los que quedara acreditado que la información facilitada o parte de ella no es veraz (y por tanto los datos personales contenidos), desde GOOD MOOD se procederá a su inmediata supresión desde el momento en que se tenga constancia de dicha circunstancia. Esta supresión no aplicará en los casos en los que la falta de veracidad pueda constituir un ilícito penal, en cuyo caso se guardará la información por el tiempo necesario durante el que se tramite el procedimiento judicial.

- **Presunción de inocencia**

Se exigirá el respeto a la presunción de inocencia, el derecho a ser oído y el honor de las personas investigadas.

- **Prohibición de represalias**

Ninguna persona informante deberá ser objeto de actos constitutivos de represalia por el hecho de presentar una denuncia al amparo del presente Protocolo.

Todas las citadas garantías son acordes a las previstas en el Procedimiento de Funcionamiento del Canal Ético de GOOD MOOD.

6. Conceptos y definiciones

A. Conflicto/s interpersonal/es

El conflicto interpersonal en el entorno laboral se entiende como las diferencias que surgen entre las personas por causa de intercambio de información y/u opiniones que generan confrontación entre ellas, del intento de alcanzar un derecho, de la oposición a una decisión, y la controversia o la discusión entre unos y otros.

Quedan por tanto excluidos del concepto de acoso, aquellos conflictos interpersonales pasajeros y localizados en un momento concreto que se puedan dar en el marco de las relaciones humanas y que afectan a la organización del trabajo y a su desarrollo, pero que no tienen la finalidad de destruir o perjudicar personal o profesionalmente a las partes implicadas en el conflicto.

Los principales tipos de conflicto interpersonal son:

- ✓ Conflicto de interés: Defensa de un beneficio, de un objeto, de una ventaja.
- ✓ Conflicto de poder: Secundario a la percepción de que la propia zona de influencia está en riesgo o a la intención de alcanzar más nivel de control y capacidad de decisión.
- ✓ Conflicto de identidad: Acciones de un compañero/a o de un superior/a que agreden la identidad personal o profesional.

- ✓ Conflicto ideológico: Cuando se origina una imposibilidad de convivencia que impide establecer compromisos a causa de diferencias en la ética, en la visión de las cosas, en la religión, en la política, etc.

Ejemplos de otras situaciones de posible conflicto interpersonal que no constituyen acoso psicológico, son los siguientes:

- ✓ Críticas constructivas o evaluaciones del trabajo explícitas.
- ✓ Conflictos entre personas por problemas concretos que generan discusión.
- ✓ Actos singulares: cambio de puesto de trabajo justificado, sanción procedente, discusiones puntuales, etc.
- ✓ Situaciones colectivas de tipo organizativo tales como eliminación de horas extras, cambios de horarios, etc.
- ✓ Conflictos durante huelgas, protestas, etc.
- ✓ Amonestaciones sin descalificar por no realizar bien el trabajo.
- ✓ Conflictos personales y sindicales.

B. Acoso Laboral

La expresión genérica acoso alcanza toda conducta, actitud o acción que, realizada por una persona o grupo de personas 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 protegida en el ámbito psicológico, sexual o ideológico, pudiendo llegar a lesionar su integridad a través de las condiciones de trabajo, cualquiera que sea el motivo que lleve a la realización de esa conducta.

Así mismo, las situaciones pueden producirse en cualquier lugar o momento en el cual las personas se encuentren por razones profesionales o laborales, incluyendo viajes, jornadas de formación, reuniones o actos sociales de la empresa.

C. Acoso moral (mobbing)

Se considera acoso moral o *mobbing* Todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada, potencialmente lesivo y no deseado, dirigido contra una o más personas, en el lugar de trabajo o por consecuencia del mismo.

El acoso moral entraña la existencia real de una finalidad lesiva de la dignidad profesional y/o personal del trabajador/a, dentro de un plan preconcebido para generar un resultado lesivo que produzca una actitud de rechazo a cualquier persona mínimamente sensata y razonable. Puede dirigirse frente a un/a trabajador/a subordinado/a (acoso descendente), aunque también puede ser contra otros compañeros de trabajo (acoso horizontal) o incluso contra un superior/a jerárquico/a (acoso ascendente).

Los elementos configuradores de las conductas de acoso psicológico se pueden resumir en:

- i. Intención de dañar
- ii. Persistencia en el tiempo.
- iii. Vulneración de los derechos fundamentales de la persona acosada.

D. Acoso sexual

Constituye 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, siendo suficiente para tener tal consideración que se trate de un único episodio grave, aunque generalmente el acoso no se conciba como algo esporádico, sino como algo insistente, reiterado y de acorralamiento. Este acoso se considerará, en todo caso, discriminatorio, máxime cuando se condicione un derecho o una expectativa de derecho a la aceptación de un requerimiento de naturaleza sexual.

El acoso sexual comprende todos los comportamientos de naturaleza sexual, tanto aquellos que vayan dirigidos concretamente a una persona concreta (bilateral) ya sea a cambio o no de una determinada exigencia (chantaje sexual) como aquellos de naturaleza sexual que pueden ir dirigidos de forma indeterminada a un colectivo de personas través de escritos, gestos o palabras que se pueden considerar ofensivos (acoso sexual ambiental).

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual las conductas que se describen a continuación:

- **Tipos de acoso sexual**

Se distinguen dos tipos de acoso sexual en función de la existencia o no existencia de poder estructural:

- a) 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 perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, su sujeto activo será aquél que tenga poder estructural, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

- b) Acoso sexual ambiental

El sujeto activo del acoso crea un entorno de trabajo intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. No existe un poder estructural, puede ser realizado por cualquier persona que trabaje o colabore en la empresa, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el centro de trabajo.

- **Conductas constitutivas de acoso sexual**

- ✓ Conductas verbales

Insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual; insistencia para participar en actividades sociales fuera del lugar de trabajo, después de que la persona objeto de la misma haya dejado claro que dicha insistencia es molesta e inoportuna; flirteos ofensivos; comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos; llamadas telefónicas indeseadas; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

GOOD MOOD quiere hacer especial énfasis en este último punto, señalando que ésta no permite bajo ningún concepto comentarios, insinuaciones, chistes y/o bromas, que se realicen acerca de la apariencia física y/o contengan un contenido sexual explícito o implícito, hacía o sobre cualquier persona que forme parte de la Empresa.

Estos patrones de comportamiento se encuentran especialmente reflejados en este Protocolo, recordando que los mismos se encuentran recogidos de manera expresa en la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y el Estatuto de los Trabajadores.

✓ No verbales

Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, silbidos o hacer ciertos gestos; cartas o mensajes de correo electrónico, mensajes de texto o de cualquier otro tipo de carácter ofensivo, de contenido sexual.

✓ Físicas

Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo o innecesario.

E. Acoso por razón de sexo

Constituye 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.

La discriminación por embarazo o maternidad, cualquier trato desfavorable otorgado con su embarazo o maternidad, o a su propia condición de mujer constituirá una discriminación directa por razón de sexo.

Al igual que en el caso anterior, este acoso también se considerará, en todo caso, discriminatorio, máxime cuando condicione un derecho o una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso.

• Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

Se indican a continuación, a modo de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, una serie de conductas o comportamientos que, llevadas a cabo en función del sexo u orientación sexual de una persona y con el propósito de atentar contra su dignidad, podrían ser constitutivas de este tipo de acoso:

- ✓ Trato desfavorable a las mujeres y hombres por el mero hecho de serlo.
- ✓ La exclusión de hombres o mujeres a la hora de acceder a puestos de trabajo, cuando dicho requisito no sea una característica profesional esencial.
- ✓ Ignorar o excluir a la persona por motivo de su sexo/género.
- ✓ Evaluar el trabajo de la persona de manera inequitativa o de forma sesgada, por razón de su sexo/género.
- ✓ Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona, por razón de su sexo/género.
- ✓ Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones sobre el acceso de la persona a la formación profesional y al empleo, la continuidad del mismo, la

retribución, o cualesquiera otras decisiones relativas a esta materia, cuando estén motivadas por el sexo/género de la persona.

F. Discriminación laboral

Con carácter general, queda prohibida toda conducta, acto, criterio o práctica que atente contra el derecho a la igualdad, considerándose discriminatoria, con excepción de aquellas diferencias de trato derivadas de una disposición, conducta, acto, criterio o práctica que pueda justificarse objetivamente por una finalidad legítima y como medio adecuado, necesario y proporcionado para alcanzarla.

En el ámbito laboral, se considerará discriminación toda conducta que conlleve diferencias de trato injustificadas que afecten a las personas trabajadoras en o con ocasión del trabajo.

Existen diversas conductas que se considerarían discriminatorias, y por lo tanto prohibidas, y que se detallan a continuación.

- **Discriminación directa e indirecta.**

- a. La discriminación directa es la situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de las causas previstas legalmente.

Se considerará, por ejemplo, discriminación directa la denegación de ajustes razonables a las personas con discapacidad.

- b. La discriminación indirecta se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón de las causas previstas legalmente.

- **Discriminación por asociación o por error**

- c. Existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas previstas legalmente, es objeto de un trato discriminatorio.
- d. La discriminación por error es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.

- **Discriminación múltiple e interseccional**

- e. Existe discriminación múltiple cuando una persona es discriminada de manera simultánea o consecutiva por dos o más causas de las previstas.
- f. La discriminación sectorial es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.

- **Acoso discriminatorio**

- g. Existe acoso discriminatorio cuando se realiza cualquier conducta por razón de alguna de las causas de discriminación previstas legalmente, 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.

También serán conductas discriminatorias la inducción, orden o instrucción de discriminar, o las represalias frente a cualquier persona que intervenga en procesos judiciales o interponga denuncias en materia de discriminación.

1. Denuncia falsa

Se considerará denuncia falsa aquella en la que, tras la instrucción del procedimiento establecido en este Protocolo, resulte que concurren simultáneamente los siguientes dos requisitos:

1º.- Que carezca de justificación y fundamento.

2º.- Que su presentación se haya producido con mala fe por parte de la persona informante o con el único fin de dañar a la persona denunciada (acoso inverso) en los mismos términos descritos en las definiciones anteriores.

En estos casos se considerará infracción muy grave por abuso de confianza y quebrantamiento de la buena fe contractual, sancionable de forma disciplinaria, incluido el despido.

2. Medidas preventivas

Para prevenir y evitar las situaciones de acoso laboral, sexual y/o por razón de sexo, y/o discriminación en el trabajo, la empresa proporcionará:

- **Información y Sensibilización**

GOOD MOOD realizará una campaña explicativa y de sensibilización sobre este protocolo, difundiendo el mismo a toda la plantilla. Además, estará colgado en la web de la empresa y en la intranet, así como en el tablón de anuncios de cada centro.

- **Formación**

GOOD MOOD se compromete a ofrecer la formación necesaria en prevención y resolución de conflictos en materia de acoso a todas las personas que formen parte de la comisión, y a facilitar formación específica en materia de prevención de acoso laboral, sexual y/o por razón de sexo, y/o discriminación en el trabajo, a toda la plantilla.

3. Medidas proactivas y procedimentales.

11.1. Comité de Ética

GOOD MOOD reconoce la necesidad de prevenir, detectar, denunciar y, en su caso, erradicar todos aquellos comportamientos y factores organizativos que pongan de manifiesto conductas de acoso o discriminación en el ámbito laboral.

GOOD MOOD cuenta con un Comité de Ética al que todos deben dirigirse para comunicar posibles actos ilícitos cometidos en el ámbito del presente Protocolo, tanto si les afectan personalmente como si afectan a terceros.

El Comité de Ética tiene plena independencia funcional en el ejercicio de sus facultades de supervisión, no pudiendo, en el ejercicio de sus funciones, recibir instrucciones ni directrices de otros órganos de GOOD MOOD.

En cualquiera de los casos, el Comité de Ética deberá contar, al menos, con un responsable del área de Recursos Humanos, a fin de garantizar que se cumplen los fines del presente Protocolo en cuanto a la prevención, detección, denuncia y erradicación de las conductas de acoso producidas en el seno de GOOD MOOD.

En el caso de que cualquiera de los miembros del Comité de Ética se viera involucrado en un proceso de acoso o afectado por relación de parentesco o afectiva, amistad o enemistad manifiesta, de superioridad o subordinación jerárquica inmediata, o por cualquier otro tipo de relación directa respecto a la persona afectada o a la persona denunciada, que pueda hacer dudar de su objetividad e imparcialidad en el proceso, quedará automáticamente invalidado para formar parte en dicho concreto proceso. Si fuera la persona denunciada o la informante, quedará invalidada para intervenir en cualquier otro procedimiento hasta la resolución de su caso.

En tales casos la Dirección de GOOD MOOD procedería al nombramiento de nuevo/s miembro/s.

En materia de acoso laboral, el Comité de Ética tendrá las siguientes funciones:

- Recibir las consultas o denuncias en materia de acoso o discriminación en el trabajo.
- Emitir sugerencias.
- Realizar las investigaciones necesarias dotadas de los medios que considere oportunos.
- Realizar reuniones o mediaciones siempre que procedan y sean indispensables para el cumplimiento del objeto del presente protocolo.
- Emitir informes con las soluciones propuestas.
- Solicitar, si lo considerarse necesario, a Vigilancia de la Salud del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de GOOD MOOD, una valoración psicológica individual a un equipo o profesional especializado.
- Llevar a cabo un seguimiento de los casos de acoso denunciados.
- Realizar toda actuación que considere conveniente y necesaria a fin de garantizar el respeto de los derechos de las personas trabajadoras.
- En función de la complejidad, encargar la instrucción a terceros, expertos en la materia, aunque no pertenezcan a GOOD MOOD.

El Comité de Ética estudiará y valorará cada caso de forma individualizada y tendrá derecho de acceso a toda la información y documentación para la resolución de las quejas.

Toda la información analizada y tratada a lo largo del procedimiento será siempre mantenida con la estricta y máxima confidencialidad.

11.2. Procedimiento de actuación

Para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que, en su caso, pudieran formular quienes hayan sido o consideren haber sido objeto de las conductas de acoso y/o discriminación en el trabajo, así como quienes sean concedores de las mismas se formula el siguiente procedimiento de investigación, eficaz y ágil, pero a su vez también completo y en el que se garantiza la práctica de las diligencias de investigación necesarias.

Dicho procedimiento se activará con la denuncia activa de una de estas conductas.

- **Fase I. Denuncia**

Las personas que consideren que están siendo objeto de acoso laboral, sexual, por razón de sexo, y/o discriminación en el trabajo, o aquellos terceros que sin ser objeto del acoso hayan detectado una conducta susceptible de constituirlo, deberán presentar, incluso anónimamente, una denuncia por escrito para iniciar el procedimiento regulado en este Protocolo comunicándolo a través de denuncia que habrá de reportarse a través del **canal ético** habilitado por GOOD MOOD.

También será válida la presentación de la denuncia:

- por correo electrónico que se facilitará en cada producción.
- O ante cualquier miembro del Comité de Ética, el cual lo deberá comunicar en el seno de dicho órgano al objeto de dar el correspondiente cauce a la misma.

En el supuesto de que se realicen comunicaciones verbales, incluidas las realizadas a través de reunión presencial, telefónicamente o mediante sistema de mensajería de voz, deberán documentarse de alguna de las maneras siguientes, previo consentimiento del informante:

a) mediante una grabación de la conversación en un formato seguro, duradero y accesible, o

b) a través de una transcripción completa y exacta de la conversación realizada por el personal responsable de tratarla.

Sin perjuicio de los derechos que le corresponden, de acuerdo a la normativa sobre protección de datos, se ofrecerá a la persona informante la oportunidad de comprobar, rectificar y aceptar mediante ratificación con su firma la transcripción de la conversación.

GOOD MOOD recomienda que en la denuncia se proporcione toda la información y detalle de la conducta que se denuncia. Así, deberán proporcionarse los datos de la persona o personas implicada/s, los tipos de conducta, la frecuencia, el lugar, la fecha y los posibles testigos.

Una vez presentada la denuncia con conocimiento de GOOD MOOD, se le dará acuse de recibo de la misma en el **plazo máximo de siete (7) días naturales** siguientes a su recepción, salvo que ello pueda poner en peligro la confidencialidad de la comunicación.

Las actuaciones de mediación o instrucción darán comienzo tras la presentación de la denuncia.

Por el contrario, no se tramitarán a través del procedimiento contenido en el presente Protocolo:

- a) Las denuncias verbales no ratificadas por escrito, sin perjuicio de que, en su caso, se puedan llevar a cabo las pertinentes diligencias de averiguación para confirmar o descartar su veracidad.
- b) Cuando los hechos relatados carezcan de toda verosimilitud.
- c) Cuando la comunicación carezca manifiestamente de fundamento o existan, a juicio del órgano encargado de la recepción e investigación de los hechos, indicios racionales de haberse obtenido mediante la comisión de un delito.
- d) Las que se refieran a materias correspondientes a otro tipo de reclamaciones distintas de situaciones de acoso y/o discriminación en el trabajo.

La **inadmisión** se comunicará al informante dentro de los **cinco (5) días laborables** siguientes al acuse de recibo.

Para dar trámite a las denuncias se exigirá conocer:

- ✓ Los datos de identificación de la persona que denuncia, en el supuesto de no haber optado expresamente por el anonimato y, de ser distinta, los de la persona que supuestamente está sufriendo acoso y/o discriminación ilícita.
- ✓ Descripción de los hechos, con indicación de fechas y demás circunstancias relevantes que se solicitan en el formulario de denuncia que se adjunta como **Anexo I** al presente Protocolo.
- ✓ Identificación de la/s persona/s denunciada/s.

La **admisión a trámite** de la denuncia se comunicará al informante dentro de los **cinco (5) días laborables** siguientes al acuse de recibo.

Una vez recibida la denuncia se acusará recibo de la misma, en el plazo establecido en el presente Protocolo, y se designará como mediador/a o instructor/a (en adelante el/la **Mediador/a** o **Instructor/a**) a la persona designada por el Comité de Ética o, en su caso, al profesional independiente designado dicho órgano, previa aprobación por GOOD MOOD, para que lleve a cabo las diligencias de mediación o, en su caso, de averiguación, necesarias para el esclarecimiento de los hechos.

Tanto la persona informante, como la persona denunciada, podrán ser asistidas en todas las fases del procedimiento por una persona asesora de su confianza, si así lo interesan.

La tramitación de la denuncia, dará lugar a la inmediata apertura de un expediente informativo, ya sea en fase de mediación o de instrucción, según el caso, encaminado a la averiguación de los hechos, dándose trámite de audiencia a las personas que intervienen y practicándose cuantas diligencias estime necesarias el/la Mediador/a y/o el/la Instructor/a con objeto de dilucidar la veracidad de los hechos denunciados.

Cuando la persona informante sea distinta de la que presuntamente esté sufriendo una situación de acoso y/o discriminación ilícita, será necesario que la presunta víctima sea

requerida en ese primer momento por el/la Mediador/a y/o el/la Instructor/a para analizar los hechos denunciados y ratificar o no la denuncia presentada por el/la informante.

En supuestos de denuncia de acoso sexual la persona afectada podrá solicitar que el Instructor/a sea una persona de su mismo sexo.

En el supuesto de realización de reuniones verbales, ya fueran presenciales o por videoconferencia, se advertirá al informante, y/o a las personas afectadas por la investigación, de que la comunicación será grabada y se le informará del tratamiento de sus datos de acuerdo con lo que establecido en el Reglamento (UE) 2016/679 y la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

- **Fase II: Investigación. Mediación y/o Instrucción.**

- a) Mediación. Proceso informal.

En atención a que, en la mayoría de los casos, lo que se pretende es que la conducta indeseada cese, en primer lugar, y como trámite previo, se valorará la posibilidad de seguir un procedimiento de Mediación en virtud del cual la propia persona afectada pueda explicar claramente a la persona que muestra el comportamiento indeseado, que dicha conducta no es bien recibida, que es ofensiva e incómoda, y que interfiere en su trabajo, a fin de que cese inmediata y definitivamente en la misma.

Dicho trámite previo podrá ser llevado a cabo, si la persona informante así lo prefiere, por el profesional de GOOD MOOD o asesor/a que, a su libre elección, designe por escrito para que le represente.

Una vez ratificada la denuncia, el/la Mediador/a, designado por el Comité de Ética, procederá del siguiente modo:

1. Recabará de la persona afectada el consentimiento expreso y por escrito para poder acceder a cuanta información sea precisa para el fehaciente conocimiento de los hechos.
2. Se informará a la persona afectada que la información a la que tenga acceso en el curso de las actuaciones y las actas que se redacten serán tratadas con carácter reservado y confidencial, con la única excepción de que deban ser utilizadas por GOOD MOOD para la adopción de medidas correctoras, disciplinarias o sea legítimamente requerida para ello en un procedimiento judicial y/o administrativo.
3. Podrá acordar, desde la fase inicial, la adopción de medidas cautelares en aquellos casos en que las circunstancias lo aconsejen.
4. Recabará de la persona afectada su conformidad o no a tratar de resolver el conflicto a través de la mediación como medio de intervención ágil, sencillo y discreto para intentar solucionarlo.

En el caso de que las circunstancias permitan dicha mediación y la persona informante se avenga a ello de modo expreso, una vez admitida a trámite la denuncia, las actuaciones preliminares y de mediación tendrán una **duración máxima de 15 días naturales**, a la finalización de las cuales el/la Mediador/a redactará una breve acta con las conclusiones alcanzadas, en las que reflejará:

- a. Si finaliza con acuerdo entre las Partes: el fin del proceso y, en su caso, la adopción de las medidas que se determinen.

- b. Si finaliza sin acuerdo: que el procedimiento dialogado de mediación se convierte en el paso previo al inicio del procedimiento de instrucción.

b) Instrucción. Proceso formal.

La intervención formal se instruirá:

1. Cuando no se haya considerado adecuado realizar el proceso de mediación.
2. Cuando la mediación se haya producido, pero no se haya solventado el problema.

La instrucción de la denuncia podrá ser llevada a cabo por el/la Instructor/a, designado/a por el Comité de Ética o bien encargada a asesores legales externos para mayor objetividad de las actuaciones. En ambos casos, se conformará una Comisión Instructora.

Este procedimiento, que funcionará con independencia de las acciones legales coetáneas o posteriores que puedan interponerse al respecto ante cualquier instancia administrativa y/o jurisdiccional, deberá instruirse bajo los principios de objetividad, contradicción e igualdad de partes, garantizándose la protección de los derechos básicos de las personas afectadas, en especial, derecho a la intimidad y confidencialidad, evitando someterlas a explicaciones reiterativas de los hechos, salvo que sea estrictamente necesario para su esclarecimiento.

El/la Instructor/a establecerá su plan de trabajo atendiendo a las siguientes pautas:

- ✓ Valorará nuevamente la necesidad de adoptar medidas cautelares, tales como separar a las Partes implicadas mientras se desarrolla la instrucción.
- ✓ Recabará cuanta información considere precisa acerca del entorno de las Partes implicadas.
- ✓ Determinará las personas que van a ser entrevistadas, atendiendo fundamentalmente a las propuestas de la persona afectada y de la persona denunciada.
- ✓ Podrá solicitar la participación del servicio médico de Vigilancia de la Salud y técnicos en riesgos psicosociales concertados por GOOD MOOD para conocer el presunto alcance y daño producido en la persona informante.
- ✓ Llevará a cabo las entrevistas que considere necesarias, para lo cual:
 - Recabará de las personas entrevistadas el consentimiento expreso y por escrito para poder acceder a la información que sea precisa para la instrucción del procedimiento de investigación.
 - Informará a las personas entrevistadas de que la información a la que tenga acceso en el curso de la instrucción del procedimiento y las actas que se redacten serán tratadas con carácter reservado y confidencial, excepto en el caso de que deban ser utilizadas por GOOD MOOD en un procedimiento judicial o administrativo.
 - Advertirá a las personas entrevistadas que todo lo que se declare es confidencial, advirtiéndoles por ello de su correlativa obligación de sigilo

y absoluta reserva sobre el contenido de la entrevista, apercibiéndolas de que, en caso contrario, se podrían adoptar medidas disciplinarias en su contra.

- ✓ Redactará actas de todas las reuniones y entrevistas que se celebren, garantizando total confidencialidad y reserva de su contenido. Dichas actas, firmadas por las personas intervinientes, quedarán en poder del/la Instructor/a.
- ✓ Determinará las pruebas que se deban practicar, establecerá el procedimiento para su obtención, y practicará las pruebas que se determinen custodiando debidamente las mismas.

Las intervenciones de las personas participantes en el procedimiento deberán observar el carácter confidencial de las actuaciones por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas implicadas, tanto de la persona denunciada, como de la persona informante, por lo que se extremará la observancia del debido respeto a ambas.

El/la Instructor/a, informará a las Partes directamente implicadas del procedimiento que se va a seguir, y podrá contar con la colaboración y auxilio de otras personas para el desarrollo de las actuaciones.

Con carácter general la instrucción tendrá una **duración máxima de treinta (30) días naturales**, si bien la persona instructora, en casos excepcionales, razonando y motivando debidamente las causas que a su entender lo hacen necesario, podrá determinar la ampliación de dicho plazo.

- **Fase III: Resolución.**

Una vez finalizada la instrucción, en un **plazo de quince (15) días naturales** el/la Instructor/a redactará un informe final de conclusiones (en lo sucesivo, el "**Informe**") que será presentado al Comité de Ética, en el que se propondrán las medidas a adoptar.

El informe incluirá la siguiente información:

- Antecedentes del caso
- Medidas cautelares o preventivas, en su caso adoptadas, con carácter temporal y durante el curso de la investigación
- Diligencias de investigación practicadas
- Conclusiones y propuesta de acciones.

El Comité de Ética elevará el informe de conclusiones junto con sus recomendaciones, de forma fundamentada, de la adopción de medidas preventivas, correctoras y disciplinarias a la Dirección de GOOD MOOD.

4. Medidas reactivas y medidas de restitución a la víctima.

La Dirección, una vez recibido el Informe con las conclusiones, adoptará las decisiones que considere oportunas en el **plazo de 10 días naturales**, siendo la única capacitada para decidir al respecto, y que podrán consistir en:

- ✓ Imposición de sanciones de carácter disciplinario a la/s persona/s denunciada/s o a la/s que hubieren presentado denuncia/s falsa/s, en los términos y con el

alcance establecidos en el Convenio Colectivo de aplicación, Estatuto de los Trabajadores y demás normas legales concordantes.

- ✓ Proporcionar ayuda psicológica o médica a las personas afectadas.
- ✓ Cualquier otra que se considere conveniente.
- ✓ Sobreseimiento de la denuncia.

Cuando la constatación de los hechos no sea posible, y no se adopten por lo tanto medidas disciplinarias, en ningún caso se represaliará a la persona informante de buena fe, antes, al contrario, se supervisará con especial atención su situación personal en el trabajo para asegurar que el acoso no se produce.

La decisión adoptada por la Dirección se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y al Comité de Ética, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

En el caso de la persona denunciada, si con motivo del resultado de la investigación se decide adoptar medidas disciplinarias, las mismas le serán debidamente notificadas por la Dirección.

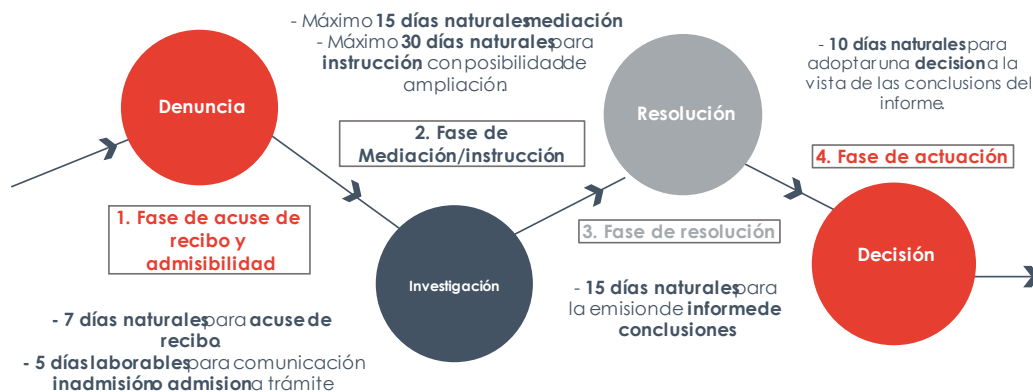
GOOD MOOD podrá adoptar las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, a título meramente enunciativo, algunas o varias de las siguientes:

- Actualización de la evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa.
- Adopción de medidas de vigilancia de la salud 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 sexual y/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 IT durante un período de tiempo prolongado.
- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección e intervención frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.

De modo esquemático, las **fases y plazos máximos** para llevar a cabo el procedimiento de actuación son las siguientes:

PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN ANTE UNA DENUNCIA DE ACOSO Y/O DISCRIMINACIÓN

Fases y plazos



Plazo máximo 3 meses, ampliables por otros 3 adicionales

El presente procedimiento no impide el derecho de la víctima a denunciar, en cualquier momento, ante otras instancias externas a GOOD MOOD o de carácter administrativo, así como ante la jurisdicción civil, laboral o penal. Si se procediera a formular denuncia por cualquiera de estas vías externas quedaría paralizado el proceso de Instrucción.

5. Documentos internos de referencia y de cumplimiento obligatorio

Todos los profesionales y colaboradores de GOOD MOOD están obligados a la lectura comprensiva y cumplimiento de una serie de documentos internos, que quedan permanentemente a su disposición en la web.

El desconocimiento o falta de comprensión del contenido de estos documentos, no excusará su incumplimiento el cual será objeto, como mínimo, de sanción disciplinaria.

GOOD MOOD pondrá los medios para coordinar, de oficio o bajo petición, los mecanismos y la formación necesaria para optimizar el conocimiento de estos documentos y aumentar su calidad.

ANEXO 1

MODELO DE DENUNCIA DE ACOSO Y/O DISCRIMINACIÓN

I. Persona que informa de los hechos

Persona que ha sufrido el acoso y/o discriminación:

Otras (Especificar):

II. Datos de la persona que ha sufrido el acoso y/o discriminación

Nombre:

Apellidos:

DNI:

Puesto:

Tipo contrato/Vinculación laboral:

Teléfono:

Email:

Domicilio a efectos de notificaciones:

III. Datos de la persona denunciada

Nombre y apellidos:

Grupo/categoría profesional o puesto:

Centro de trabajo:

Nombre de la empresa:

IV. Descripción detallada de los hechos

Incluir un relato de los hechos denunciados, adjuntado las hojas numeradas que sean necesarias, incluyendo fechas en las que tuvieron lugar los hechos siempre que sea posible:

V. Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (indicar cuales):

V. Solicitud

Se tenga por presentada la denuncia de acoso (INDICAR SI ES LABORAL, SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO Y/O DISCRIMINACIÓN EN EL TRABAJO) frente a (IDENTIFICAR PERSONA DENUNCIADA) y se inicie el procedimiento previsto en el protocolo.	
Localidad y fecha:	Firma de la persona informante:

En cumplimiento del Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016 (en adelante, RGPD), de la Ley Orgánica 3/2018 de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales (en adelante, LOPDGDD) le informamos que **Good Mood Productions, S.L.**, (GOOD MOOD), como Responsable del Tratamiento, tratará sus datos con el fin de gestionar esta denuncia y llevar a cabo las investigaciones que resulten oportunas para esclarecer los hechos relacionados con ésta.

El tratamiento de sus datos tiene su base de legitimación en el cumplimiento de una obligación legal por parte de GOOD MOOD, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 30.2 de la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción. Le recordamos que el tratamiento de sus datos será confidencial conforme a las exigencias de la citada normativa.

Los datos personales que GOOD MOOD trate en el canal habilitado al efecto, se conservarán únicamente durante el tiempo imprescindible para decidir sobre la procedencia de iniciar una investigación sobre los hechos denunciados. En todo caso, transcurridos tres meses desde la introducción de los datos, se procederá a la supresión de los datos alojados en el canal, pudiendo seguir siendo tratados, por el órgano al que corresponda la investigación de los hechos denunciados.

Si proporciona datos de terceros que no sean los denunciados (testigos, por ejemplo), ha de asegurarse de contar con una causa legitimadora suficiente en virtud de las disposiciones de la normativa de protección de datos.

Igualmente, le informamos que los datos incluidos en el Canal podrán mantenerse por el plazo legal indispensable en el cual puedan derivarse acciones legales y/o judiciales que conlleven una potencial acción de responsabilidad para GOOD MOOD.

GOOD MOOD le informa que, los datos personales podrán ser comunicados a los organismos de la Administración Pública y Autoridades competentes en aquellos casos en los que resulte necesario para tramitar la denuncia o se reciba un requerimiento legal por parte de éstas, jueces y/o tribunales.

Puede ejercer sus derechos de acceso, rectificación, limitación, oposición, supresión y portabilidad, así como ponerse en contacto con el DPO de GOOD MOOD mediante una comunicación escrita dirigida a través de cualquiera de estas vías:

- Correo postal: C/ Virgilio N° 2B, Edificio 4, Modulo B, 28223 Pozuelo de Alarcón (Madrid)
- Correo electrónico: Será facilitado a la incorporación del trabajador en la empresa.

Igualmente, podrá presentar una reclamación ante la Agencia Española de Protección de Datos en la web www.aepd.es si considera que GOOD MOOD ha vulnerado sus derechos.

ANEXO 2

CLAUSULA INFORMATIVA TRATAMIENTO DE DATOS DENUNCIADOS

Good Mood Productions, S.L., (GOOD MOOD), en calidad de responsable del tratamiento de sus datos, le informa, que se ha recibido en el canal de denuncias de la entidad un aviso relativo a una presunta infracción susceptible de investigación cometida por usted como empleado de GOOD MOOD.

En cumplimiento del Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016 (en adelante, RGPD), de la Ley Orgánica 3/2018 de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales (en adelante, LOPDGDD), le informamos de que sus datos serán tratados con el fin de gestionar esta denuncia y llevar a cabo las investigaciones que resulten oportunas para esclarecer los hechos relacionados con ésta.

El tratamiento de sus datos tiene su base de legitimación en el cumplimiento de una obligación legal por parte de GOOD MOOD, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 30.2 de la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.

Todos los datos personales los hemos obtenido de la información aportada en el formulario de denuncia presentado por el denunciante, por lo que se tratarán los datos que el denunciante aporte en el formulario, entre los que se podrán encontrar datos identificativos, datos de contacto, datos relativos al hecho denunciado, etc., datos estrictamente necesarios para la investigación, lo que también podrá incluir el tratamiento de datos especialmente protegidos para dar curso a la misma.

Sus datos se conservarán únicamente durante el tiempo imprescindible para llevar a cabo la investigación de los hechos denunciados. En todo caso, transcurridos tres meses desde la introducción de los datos, se procederá a su supresión del canal. A modo de excepción, los datos podrán permanecer en el canal siempre que la finalidad sea dejar evidencia del funcionamiento del modelo de prevención de la comisión de delitos por la persona jurídica. Transcurrido el plazo mencionado, los datos podrán seguir siendo tratados, por el órgano al que corresponda la investigación de los hechos denunciados.

Los datos personales podrán ser comunicados a los organismos competentes de la Administración Pública y Autoridades competentes en aquellos casos en los que resulte necesario para tramitar la denuncia o se reciba un requerimiento un requerimiento legal por parte de éstas, jueces y/o tribunales.

Puede ejercer sus derechos de acceso, rectificación, limitación, oposición, supresión y portabilidad, así como ponerse en contacto con el DPO de GOOD MOOD mediante una comunicación escrita dirigida a través de cualquiera de estas vías:

- Correo postal: C/ Virgilio Nº 2B, Edificio 4, Modulo B, 28223 Pozuelo de Alarcón (Madrid)
- Correo electrónico: Será facilitado a la incorporación del trabajador en la empresa.

Igualmente, podrá presentar una reclamación ante la Agencia Española de Protección de Datos en la web www.aepd.es si considera que GOOD MOOD ha vulnerado sus derechos.