

---

# **PROTOCOLO**

## **PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO LABORAL Y SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO Y LGTBIFOBIAS**

**Brother**

DOERS SCHOOL

## CONTROL DE CAMBIO

Nº de Revisión	Fecha	Sección afectada	Revisado por	Aprobado por
1	21/02/2025			



## **CARTA DE COMPROMISO DE BROTHER BARCELONA, S.C. EN LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO Y DISCRIMINACIÓN**

BROTHER BARCELONA, S.C. (en adelante Brother o la Escuela, indistintamente), manifiesta su tolerancia cero ante cualquier tipo de conducta constitutiva de acoso, sea sexual o de cualquier otra índole, o discriminatoria, en cualquiera de sus manifestaciones.

En este sentido, todas las personas integrantes de la Escuela -estudiantes, profesores y personal-, tanto interno como externo, tienen la obligación de respetar los derechos fundamentales de todos cuantos conformamos Brother, así como de aquellas personas que presten servicios en ella y, en especial, se abstendrán de tener comportamientos contrarios a la dignidad, intimidad, integridad física, libertad e indemnidad sexual y al principio de igualdad y no discriminación.

Con la adopción del presente Protocolo, la Escuela subraya su absoluto compromiso con la prevención y la actuación frente a cualquier conducta constitutiva de acoso -de carácter sexual o de cualquier índole-, agresión sexual o discriminación en el ámbito educativo y de trabajo, al tiempo que da cumplimiento a cuanto exigen los artículos 46 y 48 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la Ley 10/2022 de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual y el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas y 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.

Asimismo, Brother, al mostrar compromiso con las medidas y pautas de actuación que conforman el presente Protocolo, manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva en la prevención del acoso y la discriminación y de cualquier conducta constitutiva de agresión sexual –sensibilización e información de comportamientos no tolerados por la empresa y ofrecimiento de herramientas para las personas afectadas, difusión de *best practices* e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las denuncias que a este respecto se puedan plantear-, así como para resolver según proceda en cada caso.

Barcelona, 21 de febrero de 2025

La Dirección de BROTHER



# ÍNDICE

<b>1. INTRODUCCIÓN, OBJETO Y ALCANCE</b>	<b>4</b>
<b>2. CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO O DISCRIMINACIÓN (definiciones)</b>	<b>5</b>
2.1. Acoso laboral o “mobbing”	5
2.2. Acoso sexual	5
2.3. Acoso por razón de sexo o género	5
2.4. Otros tipos de acoso	6
2.5. Discurso de odio	6
2.6. Represalias	6
<b>3. MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y MEJORA IMPLEMENTADAS EN BROTHER</b>	<b>7</b>
3.1. Medidas de prevención	7
<b>4. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN</b>	<b>7</b>
4.1. Principios que rigen el procedimiento	7
4.2. Comunicación de la situación de acoso o discriminación	8
4.3. El comité de ética	8
4.4. Procedimiento de investigación interna	9
4.5. Resolución del procedimiento	11
<b>5. COMUNICACIÓN DEL PROTOCOLO Y PUBLICIDAD</b>	<b>13</b>
<b>6. ANEXO 1. EJEMPLOS de conductas</b>	<b>14</b>
<b>7. ANEXO 2. DESIGNACIÓN DE LOS MIEMBROS DEL COMITÉ DE ÉTICA</b>	<b>18</b>

# 1. INTRODUCCIÓN, OBJETO Y ALCANCE

El presente protocolo tiene por objeto expresar la posición de tolerancia cero de BROTHER BARCELONA, S.C. (en adelante Brother o la Escuela, indistintamente), ante cualquier tipo de conducta constitutiva de acoso, sea sexual o de cualquier otra índole, o de discriminación<sup>1</sup>, en cualquiera de sus manifestaciones, que pueda tener lugar en la Escuela, así como regular el procedimiento interno a seguir en caso de detección de una conducta de esta naturaleza.

Mediante el presente Protocolo se establece una filosofía de igualdad de trato y de oportunidades, así como de prohibición de acoso o discriminación, tanto entre miembros de Brother como respecto de terceros. En este sentido, la Escuela ha adoptado diversas medidas de prevención y mejora, documentadas en el presente Protocolo.

El presente Protocolo resulta aplicable a todas las personas que conforman Brother, con independencia del cargo que ostenten o de la función que desarrollen en la Escuela, lo que incluye directores, profesores, alumnos y personal auxiliar, interno o bien subcontratado. Asimismo, es aplicable a todas las situaciones de acoso o discriminación que se puedan producir por parte de los miembros de Brother en el ámbito de trabajo<sup>2</sup>.

Con el fin de hacer el documento más claro y accesible, se ha utilizado el masculino genérico como forma gramatical neutra. Sin embargo, todas las disposiciones contenidas en este protocolo se aplican de manera equitativa e inclusiva a todas las personas, independientemente de su identidad o expresión de género, en concordancia con los principios de igualdad y no discriminación.

Inspiran el presente Protocolo los principios de igualdad de trato, de tolerancia cero ante conductas de acoso o discriminación en el ámbito laboral<sup>3</sup>, de respeto y protección de las personas, de confidencialidad y de objetividad e imparcialidad.

Así, la Escuela garantizará, de conformidad con lo dispuesto en la normativa aplicable, el respeto de los referidos principios en sus procesos de selección, promoción profesional, en la determinación y ajuste de condiciones laborales, entre otras, las relativas a la retribución, al despido, a la afiliación y a la participación de organizaciones sindicales y empresariales.

---

<sup>1</sup> Vid. segundo apartado del presente Protocolo, “2. DEFINICIONES”, en que se relacionan las definiciones de las conductas proscritas por el presente Protocolo.

<sup>2</sup> Entiéndase por lugar de trabajo, o actividad externa a cargo de la escuela.

<sup>3</sup> El principio de igualdad de trato proscribiera toda clase de discriminación, ya sea directa o indirecta, por razón de raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social entre las personas que conforman Brother. Especial mención merece aquella que derive de la maternidad, de las obligaciones familiares y del estado civil, entre otras.

## 2. CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO O DISCRIMINACIÓN (definiciones)

### 2.1. Acoso laboral o “*mobbing*”

Constituye acoso laboral o “*mobbing*” la exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas, por parte de otra/s que actúan frente a aquella/s desde una posición de poder – no necesariamente jerárquica sino en términos psicológicos-, con el propósito o el efecto de crear un entorno hostil o humillante que perturbe la vida laboral de la víctima. Violencia efectuada en el ámbito laboral pero no respondiendo a las necesidades de organización de este y suponiendo un atentado a la dignidad de la persona y un riesgo para su salud.

Existen dos modalidades de acoso laboral o “*mobbing*”, en función de la relación jerárquica existente entre las personas afectadas por el mismo:

- **Acoso laboral horizontal:** el acosador y la víctima se encuentran en la misma categoría profesional o nivel jerárquico.
- **Acoso laboral vertical:** el acosador se encuentra en una categoría profesional o nivel jerárquico superior (descendente) o inferior (ascendente) de la víctima.

### 2.2. Acoso sexual

A efectos del presente Protocolo, y según el artículo 7.1 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante, LOIEMH), en el artículo 2 apartado p) de la Ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante, LIEMH) y en el artículo 5 ámbito tercer apartado b) de la Ley 5/2008, de 24 de abril, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista, constituye acoso sexual: “(...) *cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, de naturaleza sexual, que se ejerce con el propósito o efecto de atentar contra la dignidad de una persona, especialmente si le crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo, sin perjuicio de lo establecido por el Código penal.*”

Conviene matizar que el acoso sexual podrá ir dirigido tanto a una persona concreta como de forma indeterminada a un grupo de personas de un determinado sexo, conociéndose esta última como acoso ambiental.

### 2.3. Acoso por razón de sexo o género

A efectos del presente Protocolo, de acuerdo con el art. 7.2 de la LOIEMH, así como el art. 2 apartado o) de la LIEMH y el art. 5 ámbito tercer apartado a) de la Ley 5/2008, de 24 de abril, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista según, 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. Por ejemplo, por razón de embarazo o maternidad.

## **2.4. Otros tipos de acoso**

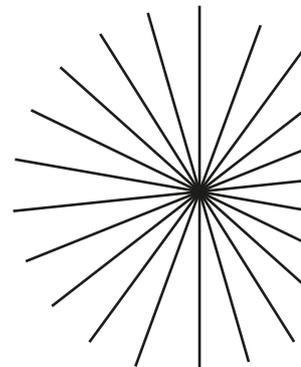
Quedan, asimismo, incluidos en el presente Protocolo, todos aquellos comportamientos constitutivos de acoso no contemplados en los apartados anteriores, esto es, el acoso por razón de orientación sexual, género, origen, creencias, ideología política, edad o cualquier otra circunstancia análoga, de conformidad con las Leyes que resulten aplicables y, en especial, la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, así como la normativa autonómica sobre la materia.

## **2.5. Discurso de odio**

Se considerará discurso de odio cualquier forma de expresión que fomente, incite, promueva o justifique la discriminación, el desprecio o la violencia hacia una persona o grupo de personas por razón de su raza, color, ascendencia, origen nacional o étnico, edad, discapacidad, lengua, religión o creencias, sexo, género, identidad de género, orientación sexual u otras características personales. Esto incluye la difusión de estereotipos negativos, la estigmatización, la humillación, el acoso, las amenazas o cualquier manifestación que contribuya a la intolerancia.

## **2.6. Represalias**

Por último, se entiende por represalia cualquier acción adversa o trato perjudicial ejercido contra una persona como consecuencia de haber presentado una queja, denuncia, reclamación o recurso para prevenir, reducir o denunciar situaciones de acoso o discriminación. Esto incluye, entre otras conductas, el despido, descenso de categoría, negación de beneficios o ascensos, intimidación, amenazas u otras formas de represalia que generen un perjuicio. En definitiva, se considera represalia ilegítima cualquier medida que busque desalentar o castigar a quien ejerce sus derechos en el marco de este protocolo.



## **3. MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y MEJORA IMPLEMENTADAS EN BROTHER**

### **3.1. Medidas de prevención**

- Iniciativa y compromiso de la empresa, esto es, divulgar el Código Ético de la Escuela y el presente protocolo a los miembros de esta.
- Políticas de igualdad y una organización del trabajo que dificulten el acoso sexual y la discriminación por razón de sexo.
- Acciones de sensibilización, información y formación, para conseguir el compromiso e implicación de las personas que conforman Brother.
- Elaboración de un plan de formación a directores, profesores y alumnos.
- Identificación o evaluación de riesgos en materia de PRL – riesgos psicosociales.
- Seguimiento, control y evaluación del procedimiento implantado (del presente protocolo).
- Aplicación de medidas disciplinarias previstas en legislación laboral aplicable cuando sea necesario y pertinente.
- Los cargos de poder y responsabilidad serán asignados de manera conjunta por dos personas, con el fin de garantizar un liderazgo compartido y evitar la concentración de poder.
- Creación de una Comisión de Mujeres para fortalecer la igualdad y prevenir el acoso. Su labor es proponer mejoras, canalizar inquietudes y promover un entorno seguro y equitativo.
- Otras: control sobre publicaciones de Brother a la luz del presente protocolo – reafirmar compromiso en materia de igualdad y no discriminación.

## **4. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN**

### **4.1. Principios que rigen el procedimiento**

El procedimiento de actuación frente a situaciones de acoso o discriminación se regirá y deberá observar, en todo momento, los siguientes principios, a saber:

- confidencialidad, protección de la intimidad,
- dignidad y no revictimización
- celeridad/tramitación prioritaria
- exhaustividad, objetividad e imparcialidad
- indemnidad frente a represalias
- restitución de la víctima.

## **4.2. Comunicación de la situación de acoso o discriminación**

En caso de haber sufrido o de tener conocimiento de una situación de acoso o discriminación de las contempladas en el presente Protocolo, esta deberá comunicarse a través de las vías establecidas por Brother a tal efecto.

### **4.2.1. Interposición de las denuncias**

Las denuncias deberán ser interpuestas a través del Canal de Denuncias, que es el medio que la Escuela pone a disposición de estudiantes, docentes y personal para comunicar al órgano competente sobre cualquier hecho relevante o infracción de la que se tenga conocimiento, incluyendo aquellas relacionadas con conductas de acoso o discriminación.

El acceso al Canal de Denuncias de la Escuela se realiza a través de su página web: <https://whistleblowersoftware.com/secure/canaldenunciasbrother> o a través del código QR colocado en el aula.

### **4.2.2. Seguridad y confidencialidad**

A los efectos de asegurar la confidencialidad del indicado canal, solamente tendrá/n acceso a la referida dirección de correo electrónico la/s persona/a u órgano previamente designada/as/o a tales efectos por BROTHER, según se estipulará mediante ANEXO.

### **4.2.3. Derechos y garantías de las personas denunciantes**

El Canal de Denuncias es un medio totalmente confidencial, que cumple con las previsiones y exigencias legales estipuladas 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 y que permite también las denuncias anónimas, a través del cual se garantiza que la persona informante no sufrirá represalia alguna debido a la comunicación de la denuncia.

## **4.3. El comité de ética**

Las denuncias interpuestas serán recepcionadas únicamente por el órgano responsable del Canal de denuncias, denominado asimismo Comité de Ética, cuyos miembros integrantes se detallan mediante ANEXO.

### **4.3.1. Funciones del Comité de Ética**

Son funciones del Comité de Ética:

- Analizar la comunicación y, en su caso, la documentación que se adjunte.
- Prestar apoyo a la supuesta víctima o víctimas de la situación de acoso o discriminación.
- Entrevistarse con las diferentes partes afectadas. Si en la denuncia no están suficientemente relatados los hechos, se requerirá a la parte informante para que haga un relato adicional de los hechos.

- Hacer intento de resolver por medio de procedimiento informal (si están de acuerdo las partes).
- Llevar a cabo las diligencias de investigación de consideren adecuadas para esclarecer los hechos (entrevista con parte denunciada, con los/las posibles testigos, etc.)
- Valorar si se precisan medidas cautelares.
- Emitir el informe de conclusiones.

#### **4.4. Procedimiento de investigación interna**

Recibida una denuncia o una noticia sobre unos hechos presuntamente constitutivos de alguna de las conductas detalladas en los apartados anterior del presente Protocolo, el Comité de Ética iniciará una investigación interna que comprenderá, en todo caso, las siguientes fases o hitos:

##### **4.4.1 Activación del protocolo e inicio del expediente**

Recibida una denuncia o una noticia sobre unos hechos presuntamente constitutivos de alguna de las conductas detalladas en el apartado anterior del presente protocolo, y una vez superado el juicio de idoneidad y verosimilitud establecido en el Protocolo de Canal de Denuncias, el Comité de Ética, mediante acta levantada a tales efectos, ordenará la apertura de la correspondiente investigación interna, al que se le asignará una numeración, con el fin de **(a)** esclarecer los hechos denunciados, **(b)** identificar a los responsables de las conductas denunciadas, y **(c)** recopilar las pruebas pertinentes para su descubrimiento, observando la totalidad de las normas y garantías consagradas en este Protocolo.

##### **4.4.2. Formación y documentación del expediente**

Todas las actuaciones que se realicen en el marco de la investigación interna deberán ser oportunamente documentadas y archivadas en un expediente físico o digital, al que tendrán acceso únicamente el Comité de Ética.

##### **4.4.3. Plazos**

El plazo máximo en el que se deberá desarrollar la investigación interna será determinado por el Comité de Ética. Dicho plazo no podrá en ningún caso superar los 3 meses desde la recepción de la denuncia.

Sin embargo, cuando concurren circunstancias que lo justifiquen, el Comité de Ética podrá autorizar la prórroga extraordinaria del referido plazo máximo, dictando una resolución motivada a tales efectos. Este acuerdo será incorporado al expediente correspondiente.

No obstante, la prórroga excepcional que en su caso se acuerde deberá resultar proporcional a la naturaleza y dificultad de los hechos objeto de investigación, no pudiendo prorrogarse ésta por más tiempo del estrictamente necesario para la correcta y debida averiguación y descubrimiento de los hechos.

Durante la presente fase se llevarán a cabo las entrevistas a las personas que hayan tenido participación en los hechos que se investiguen y se recabarán todas aquellas evidencias que puedan tener relevancia para esclarecer los hechos denunciados.

#### **4.4.4. Observancia de los derechos fundamentales durante la investigación interna**

Durante el desarrollo de la investigación, deberán respetarse los derechos fundamentales reconocidos por la Constitución al denunciado, denunciante y a las demás personas intervinientes o directa o indirectamente afectadas por los hechos objeto de denuncia.

El Comité de Ética será quien velará por el cumplimiento de tales derechos y garantías.

#### **4.4.5. Diligencias de investigación**

En el marco de la investigación, se podrá hacer uso de todas las actuaciones jurídicamente lícitas y válidas para la averiguación de los hechos objeto de denuncia.

Entre otros, serán medios lícitos de investigación, los siguientes:

- A. Entrevista al investigado/s, que deberá ir precedida, de la pertinente lectura de los derechos y garantías que le/s asiste/n (consignados en el apartado 3.7.), de la que se tomará acta sucinta y que el entrevistado deberá firmaren prueba de su conformidad.
- B. Entrevista con el denunciante, en caso de resultar posible, que deberá ir precedida de la correspondiente lectura de los derechos y las garantías que le asisten como tal (consignados en el apartado 3.8.), de la normativa que lo protege, y de la prohibición de recibir cualquier tipo de represalia o tentativa de represalia a consecuencia de la denuncia interpuesta, de la que se tomará acta sucinta y que el entrevistado deberá firmar, en prueba de su conformidad.
- C. Entrevista a testigos, que deberá ir precedida, en todo caso, de la advertencia de la obligación que tienen de ser veraces en sus declaraciones, de la que se tomará acta sucinta y que el entrevistado deberá firmaren prueba de su conformidad.
- D. Examen de cualquier tipo de documentación y requerimiento de la misma a las personas correspondientes.
- E. Todo ello debe efectuarse con anterioridad a la implementación de la medida.

Todas las manifestaciones efectuadas por la persona entrevistada deberán quedar debidamente reflejadas en el correspondiente Acta de la forma más fiel y exacta posible. El Acta deberá ser firmado por todas las personas presentes en la entrevista.

#### **4.4.6. Derechos del investigado**

En la lectura de derechos que se efectúe al/a los investigado/s se le/s deberá informar, cuanto menos, de los siguientes:

- A. Derecho a ser informado de los hechos objeto de investigación: en primer lugar, debe proporcionarse en un lenguaje sencillo, comprensible y accesible- información fiable, veraz y completa acerca de la investigación interna que se está llevando a cabo.
- B. Derecho a cotejar el expediente de investigación: garantizar la posibilidad del investigado a acceder íntegramente al expediente de la investigación interna y a obtener copia del mismo.
- C. Derecho a no declarar y a no confesarse culpable: prohibición de toda presión psicológica ajena (persuasión, coacción, intimidación, violencia, engaño) dirigida a recabar la declaración de la persona investigada en contra de su voluntad. Asimismo, por otro lado, no se puede exigir la colaboración forzosa de la persona denunciada con la investigación, auto- incriminándose.
- D. Derecho a la asistencia letrada: tanto en el marco de la entrevista como a lo largo de todo el restante procedimiento de investigación interna, la persona denunciada podrá ser asistida por un letrado, a elección propia, que no podrá ser propuesto ni sugerido por BROTHER.
- E. Derecho a ser informado de si se procederá a la grabación y registro de la entrevista.
- F. Derecho a formular alegaciones por escrito y a proponer diligencias de investigación: el denunciado, con asistencia letrada o sin ella, podrá actuar en la investigación interna con el fin de salvaguardar su derecho de defensa.

#### **4.5. Resolución del procedimiento**

Una vez finalizada la investigación interna, el Comité de Ética realizará, en el plazo máximo de 10 días, un informe escrito con las conclusiones alcanzadas y si considera o no acreditada la infracción denunciada y las personas responsables.

##### **4.5.1. El informe de conclusiones**

El informe debe incluir, como mínimo, la información siguiente:

- Identificar a la/las persona/as supuestamente acosada/as y acosado- ra/as.
- Relación nominal de las personas que hayan participado en la investigación y en la elaboración del informe.
- Antecedentes del caso, denuncia y circunstancias.
- Otras actuaciones: pruebas, resumen de los hechos principales y de las actuaciones realizadas. Cuando se hayan realizado entrevistas a testigos, y con el fin de garantizar la confidencialidad, el resumen de esta actuación no ha de indicar quién hace la manifestación, sino solo si se constata o no la realidad de los hechos investigados.

- Circunstancias agravantes observadas: **(i)** Si la persona denunciada es reincidente en la comisión de actos de acoso, **(ii)** Si hay dos o más personas asediadas, **(iii)** Si se acreditan conductas intimidatorias o de represalias por parte de la persona acosadora, **(iv)** Si la persona acosadora tiene poder de decisión respecto de la relación laboral de la persona asediada. Si la persona asediada tiene algún tipo de discapacidad, **(v)** Si el estado físico o psicológico de la persona asediada ha sufrido graves alteraciones, acreditadas por personal médico, **(vi)** Si se hacen presiones o coacciones a la persona asediada, testigos o personas de su entorno laboral o familiar, con la intención de evitar o perjudicar la investigación que se está realizando.
- Conclusiones (resultado del procedimiento de actuación).
- Medidas correctoras y sancionadoras.

#### **4.5.2. Constatación de los hechos objeto de denuncia y sanción**

En caso de entender que los hechos objeto de denuncia están acreditados, el Comité de Ética decidirá la sanción o medida a adoptar, de conformidad con la legislación laboral y la normativa interna de BROTHER.

Asimismo, si se considera que los hechos que resultan acreditados revisten caracteres delictivos, se deberán poner en conocimiento del Ministerio Fiscal, de acuerdo con el art. 9.2 apartado j) de la Ley 2/2023, de 20 de febrero y asimismo a la obligación de la que es titular cualquier ciudadano: comunicar a las autoridades penales (jueces y fiscales) la perpetración de comportamientos aparentemente delictivos de los que son conocedores, en virtud de lo establecido por el art. 259 LECrim.

En aquellos casos en que BROTHER proceda a comunicar a la Justicia los hechos denunciados e investigados, pondrá a disposición de las autoridades judiciales competentes el expediente íntegro resultante de la investigación, incluyendo la totalidad de las pruebas obtenidas en el marco de la misma.

Asimismo, en caso de incoación del correspondiente procedimiento judicial, BROTHER prestará completa colaboración con la autoridad judicial competente para la debida y adecuada investigación y esclarecimiento de los hechos.

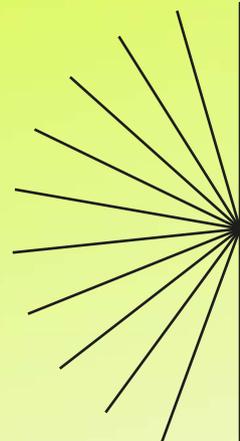
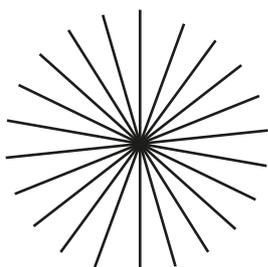
Igualmente, en tales supuestos, BROTHER decidirá si es su voluntad actuar como parte en el marco del procedimiento judicial que se inicie a resultas de los hechos denunciados e investigados, siempre y cuando se determine que ostenta la condición de perjudicada o, en su caso, decida comparecer como acusación popular.

## 5. COMUNICACIÓN DEL PROTOCOLO Y PUBLICIDAD

Con el objetivo de prevenir y asegurar que todas las personas sujetas al protocolo conozcan su contenido, Brother deberá comunicar el presente protocolo a todas las personas de la organización, bien mediante entrega física del mismo, bien a través del correo electrónico.

Adicionalmente, el presente protocolo podrá ser publicado en la página web corporativa o en cualquier otro medio telemático que facilite el conocimiento de su contenido por parte de todos los integrantes de la organización.

Respecto de las empresas externas proveedoras de servicios a BROTHER, y sin perjuicio de las cláusulas contractuales que se establezcan en los contratos, la empresa comunicará a todas las personas que presten servicios en las instalaciones de la empresa el presente protocolo, bien mediante entrega física, bien mediante correo electrónico.



## 6. ANEXO 1. EJEMPLOS de conductas

*Listado de ejemplos no excluyentes de conductas que pueden ser constitutivas de acoso o discriminación.*

### 1. Acoso laboral o “mobbing”

- Gritos, insultos o faltas de respeto reiteradas.
- Difusión de rumores o ataques a la reputación personal o profesional.
- Amenazas o presión excesiva.
- Negación de tareas o asignación de funciones sin sentido o degradantes.
- Obstaculización del acceso a la información o suministro de datos erróneos.
- Asignación recurrente de tareas por debajo de la capacidad o competencia de la persona.
- Sobrecarga de trabajo excesiva y continua.
- Desacreditación o menosprecio del trabajo realizado.
- Aislamiento sistemático en el entorno laboral.
- Negativa injustificada a permisos, formación o beneficios laborales.

### **Conductas que no constituyen acoso laboral**

Distinguir entre acoso laboral y conflictos interpersonales en el entorno de trabajo puede resultar complejo, ya que no toda situación de tensión, discrepancia o malestar constituye acoso. Para que una conducta sea considerada acoso laboral, debe ser sistemática, persistente y dirigida a menoscabar la dignidad, integridad o condiciones laborales de una persona. Sin embargo, existen situaciones que, aunque puedan generar incomodidad o descontento, no encajan dentro de esta definición.

Con el fin de proporcionar mayor claridad, a continuación, se incluyen ejemplos de conductas que no constituyen acoso laboral:

- Modificación de condiciones laborales sin causa justificada o sin seguir el procedimiento legal, siempre que no implique una persecución personal.
- Presión para aumentar la jornada o asumir determinadas tareas, dentro de los márgenes legales.
- Estilo de liderazgo autoritario o trato despectivo, cuando no se dirige de manera sistemática contra una persona en particular.
- Conflictos derivados de huelgas, protestas o diferencias sindicales.

- Desacuerdos o enfrentamientos puntuales entre compañeros o con superiores, sin hostigamiento prolongado.
- Amonestaciones laborales sin descalificaciones personales o vejaciones.
- Errores en la gestión organizativa que afecten al conjunto del personal sin que exista un objetivo de menoscabar a alguien en particular.
- Ejercicio legítimo de la autoridad para supervisar, controlar o corregir el desempeño de las funciones, siempre que se haga con respeto.
- Críticas constructivas o evaluaciones justificadas del trabajo realizado.
- Un hecho violento o tenso de carácter excepcional y aislado, sin continuidad en el tiempo.
- Aplicación de normativas o exigencia del cumplimiento de obligaciones laborales, dentro de los límites razonables.

## **2. Acoso sexual**

### **Conductas físicas:**

- Contacto físico deliberado y no solicitado (roces, tocamientos, pellizcos, palmadas).
- Abrazos, besos o acercamientos innecesarios.
- Impedir el paso o bloquear el movimiento de una persona con intenciones de intimidación.
- Acercamiento físico invasivo, manteniendo una proximidad no deseada de forma reiterada.

### **Conductas verbales:**

- Insinuaciones o comentarios sexuales no deseados.
- Propuestas o sugerencias sexuales, directas o indirectas.
- Presión para participar en actividades personales fuera del trabajo con intenciones sexuales.
- Bromas o comentarios degradantes sobre la apariencia física o la vida sexual de la persona.
- Llamadas telefónicas, mensajes o correos electrónicos con contenido sexual explícito o insinuaciones.
- Preguntas invasivas sobre la vida íntima o preferencias sexuales de la persona.

### **Conductas no verbales:**

- Exposición de material con contenido sexual sin consentimiento (imágenes, vídeos, audios).
- Exhibición de objetos, imágenes o escritos de contenido sexual en espacios de trabajo.
- Miradas insistentes con connotación lasciva o gestos obscenos dirigidos a una persona.
- Envío de mensajes, cartas o correos electrónicos con contenido sexual, aunque no sean explícitos.
- Silbidos, gestos insinuantes o señales con doble sentido dirigidas de manera intencionada.

### **Acoso ambiental:**

- Creación de un entorno intimidatorio, hostil o humillante basado en actitudes o conductas de naturaleza sexual.
- Conversaciones reiteradas sobre temas sexuales en presencia de personas que no desean participar.
- Hacer comentarios o difundir rumores sobre la vida sexual de una persona.
- Uso de lenguaje con doble sentido de manera sistemática para incomodar a alguien.
- Fomentar o permitir un ambiente laboral en el que las conductas de acoso sexual sean normalizadas.

### **Chantaje:**

- Presionar a una persona para obtener favores sexuales a cambio de beneficios laborales.
- Amenazar con despidos, sanciones o perjudicar la carrera profesional de alguien si no accede a requerimientos sexuales.
- Ofrecer ascensos, mejoras salariales o beneficios a cambio de interacciones de naturaleza sexual.
- Uso de la autoridad o influencia para condicionar la estabilidad laboral de una persona en función de su respuesta a insinuaciones sexuales.

### **3. Acoso por razón de sexo o género**

- Restricciones o trato desfavorable por embarazo, maternidad o paternidad.
- Evaluación del desempeño de manera desigual o sesgada por razón de género.
- Asignación sistemática de tareas inferiores o estereotipadas por razón de sexo.

- Exclusión o aislamiento de la persona en función de su sexo, identidad o expresión de género.
- Trato discriminatorio en acceso a formación, ascensos o retribuciones.
- Desconsideración de la conciliación laboral y familiar cuando sea razonable.
- Comentarios despectivos o bromas sexistas.

#### **4. Discurso de odio**

- Difusión de mensajes que promuevan la exclusión, el desprecio o el odio hacia un grupo en redes sociales o medios internos.
- Publicación de ofertas de empleo con requisitos discriminatorios en función de raza, sexo, religión, orientación sexual u otra característica protegida.
- Uso de lenguaje ofensivo, insultos o expresiones denigrantes basadas en la identidad de una persona o grupo.
- Difusión de estereotipos negativos que refuercen la discriminación.
- Exclusión o trato desigual en actividades laborales o educativas por prejuicios hacia una identidad o colectivo.

## 7. ANEXO 2. DESIGNACIÓN DE LOS MIEMBROS DEL COMITÉ DE ÉTICA

El Órgano de Gobierno de BROTHER, representado por la Sra. Esther Rubau, designa la siguiente/s persona/es como integrantes del Comité Ético:

- D. Marc Molins i Raich, abogado externo
- Dña. Adriana Archs Mendiry, abogada externa

Barcelona, 21 de febrero de 2025



Esther Rubau