

ÍNDICE

1.- DEFINICIONES

2.- OBJETIVO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL PROTOCOLO

3.- PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASO DE ACOSO

3.1.- COMISIÓN DE ACTUACIÓN EN CASO DE ACOSO

3.2.- PROCEDIMIENTO DE DETECCIÓN


3.3.- RESOLUCIÓN DEL CONFLICTO

3.4.- MEDIACION – CONCILIACIÓN

4.- RÉGIMEN DE FALTAS Y SANCIONES

5.- REGISTROS

CONTROL DE CAMBIOS		
REVISIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN
0	03/02/2020	Emisión Inicial
1	21/04/2021	Incluir los procedimientos de resolución de conflicto y mediación-conciliación, establecer el régimen de faltas y sanciones y definir el formato F-ITP09-01-02 Compromiso de confidencialidad.
2	18/06/2021	Incluir definición y ejemplos del acoso por razón de sexo

	IT-P09-01: PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASO DE ACOSO	Revisión: 2
		Entrada en vigor: 18/06/2021
		Página: 2 de 8

1.- DEFINICIONES

ACOSO LABORAL: la exposición a conductas de violencia psicológica intensa dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o más personas, por parte de otra/s que actúan frente a aquel/aquellos desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica sino en términos psicológicos), con el propósito o el efecto de crear un ámbito hostil o humillante que perturbe la vida laboral de la víctima.

Dicha violencia se da en el marco de una relación de trabajo, pero no responde a las necesidades de organización de este, suponiendo tanto un atentado a la dignidad de la persona, como un riesgo para su salud.

TIPOLOGÍA DE ACOSO LABORAL: en función del rango laboral o profesional del acosador y de la víctima:

- ✓ **Acoso Laboral Ascendente:** Un trabajador de nivel jerárquico superior es atacado por uno o varios de sus subordinados.
- ✓ **Acoso Laboral Descendente:** Un trabajador de nivel jerárquico inferior es atacado por uno o varios trabajadores que ocupan posiciones superiores en la jerarquía de la empresa. El hostigamiento se produce con la intención de aislar al subordinado y reducir la influencia que éste pudiera ejercer sobre su entorno.
- ✓ **Acoso Laboral Horizontal:** Un trabajador es acosado por uno o varios compañeros que ocupan su mismo nivel jerárquico.

ACOSO SEXUAL: El acoso sexual se define como una ofensa de carácter sexual que no exige violencia ni agresión. Según la Directiva Europea 2002/73 CE es una situación en la que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Dicha conducta es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona objeto de la misma. La negativa o el sometimiento de la víctima a dicha conducta se utiliza, por parte de quien ejerce el acoso, de forma explícita o implícita como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso a la formación profesional, al empleo, a una continuación en el mismo, al salario, o cualquier otra decisión relativa al empleo.

Puede ejercerse sobre hombres y mujeres, sin embargo, son las mujeres las principales víctimas porque, generalmente, es mayor su vulnerabilidad en el mercado de trabajo, tienen mayor inestabilidad de empleo y mayor subordinación jerárquica profesional.


TIPOLOGÍA DE ACOSO SEXUAL: en función del rango laboral o profesional del acosador y de la víctima:

- ✓ **Chantaje sexual:** Se da siempre en sentido vertical. Existe una relación de jerarquía entre la persona que acosa y la víctima. Es un abuso de autoridad. El acosador será, normalmente, empresario, representante legal de la empresa, directivo con capacidad decisoria sobre las condiciones laborales (ascensos, formación, salario, contratación, continuidad, etc.). Se fuerza siempre a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales o perder o ver recortados ciertas condiciones de trabajo o beneficios.
- ✓ **Acoso Ambiental:** Se define como un requerimiento sexual no condicionado, tal como ofensas verbales, bromas graves y persistentes de carácter sexual, comentarios de tipo sexual sobre la víctima o sobre su vida íntima, requerimientos sobre formas de vestir (que la víctima utilice ropa insinuante, por ejemplo). La persona que acosa crea así, un entorno intimidatorio, hostil o humillante para la víctima.

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. El acoso por razón de sexo, que no tiene connotaciones sexuales, tiene su origen en una única causa: ser mujer trabajadora, con el “agravante” en muchas ocasiones de, además, ser madre. (Ejemplos ilustrativos: realizar comentarios valorando su aspecto físico o incitando a vestirse de forma provocativa; Divulgar información íntima y falsa entre los compañeros, o usar un humor sexista de contenido degradante).

TIPOLOGÍA DE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO. Uso de conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer u hombre o que traen causa del embarazo o la maternidad:

- ✓ **Uso de conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer u hombre:**
 - Bromas y comentarios sobre las personas que asumen tareas que tradicionalmente han sido desarrolladas por personas del otro sexo.
 - Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo.
 - Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de las
- ✓ **Uso de conductas discriminatorias por causa de embarazo o maternidad:**
 - Asignar un trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional.

	IT-P09-01: PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASO DE ACOSO	Revisión: 2
		Entrada en vigor: 18/06/2021
		Página: 4 de 8

- Atribuir tareas sin sentido, imposibles de lograr o con plazos irracionales.
- Denegarle arbitrariamente permisos o licencias a las que tiene derecho

A diferencia del acoso sexual, el acoso por razón de sexo siempre exige una pauta de repetición y acumulación sistemática de conductas ofensivas. Las acciones tienen que ser realizadas de forma continua y sistemática.

2.- OBJETIVO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL PROTOCOLO

La Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales, exige a todas las organizaciones laborales, el deber de vigilar y mejorar las condiciones de trabajo de sus empleados, haciendo desaparecer los riesgos o minimizando aquellos que no se puedan eliminar.

Esta protección se debe de realizar no solo frente a los riesgos de carácter físico, sino también sobre aquellos riesgos que puedan causar un deterioro psíquico en la salud de los trabajadores.

Dentro de este contexto que nos marca la Ley 31/95, **HUSO 29 RENOVABLES** se compromete a poner en marcha este un protocolo de actuación que nos permita prevenir, detectar y erradicar los riesgos psicosociales de los trabajadores y en especial el proceso de actuación ante las conductas que supongan un acoso laboral.

El **objetivo general** de este protocolo es definir el marco de actuación en relación con los casos de acoso en el trabajo y otras discriminaciones, con la finalidad explícita de erradicar este tipo de conductas.


El **ámbito del acoso**, en cualquiera de sus modalidades, será cualquier lugar o momento en el que las personas que prestan sus servicios en **HUSO 29 RENOVABLES** se encuentren por motivos laborales, incluyendo los viajes realizados por motivos profesionales, etc.

3.- PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASO DE ACOSO

3.1.- COMISIÓN DE ACTUACIÓN EN CASO DE ACOSO

Se nombrará, previa consulta a las personas trabajadoras, una COMISIÓN DE ACTUACIÓN EN CASO DE ACOSO, cuya finalidad será la investigación y seguimiento de los casos de acoso, por lo que tendrán el derecho de acceso a toda la información y documentación necesaria para la resolución de los mismos.

Este equipo estará formado por cuatro personas y la composición del mismo se decidirá por votación anónima de todo el personal de la empresa, una vez aprobado este protocolo.

	IT-P09-01: PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASO DE ACOSO	Revisión: 2
		Entrada en vigor: 18/06/2021
		Página: 5 de 8

Una vez constituida la Comisión, sus componentes elegirán entre ellos a un/a Secretario/o, que se encargará de recibir las quejas, denuncias, etc. relacionadas con el acoso en el trabajo.

El funcionamiento de esta Comisión, así como sus componentes, se registrarán en el formato **F-ITP09-01-01: Reglamento de la Comisión.**

3.2.- PROCEDIMIENTO DE DETECCIÓN

Los casos de acoso pueden detectarse por denuncia de la persona afectada o bien por o por una tercera persona que tenga conocimiento de actos de acoso en el entorno de trabajo. Deberá realizarse por escrito, vía correo ordinario o bien por correo electrónico a: huso29renovables@huso29renovables.com.

Este escrito será recepcionado por el/la Secretario/a de la Comisión que recibirá el escrito e iniciará el protocolo de investigación de la queja.

En el escrito se deberá hacer constar al menos:

- Datos personales de la persona afectada y del puesto que desempeña
- Descripción de los hechos objetivos en los que se ampara la denuncia.
- Persona/s denunciada/s y puesto que desempeñan.

Cuando haya denuncias anónimas de conductas de acoso se investigará igualmente el caso objeto de la denuncia.

3.3.- RESOLUCIÓN DEL CONFLICTO

Una vez recibida la denuncia, el/la Secretario/a convocará en un plazo máximo de 5 días hábiles una primera reunión donde la Comisión de Actuación analizará el escrito de denuncia presentado y acordará si es necesario o no convocar tanto a la persona afectada como a la denunciada para que comparezcan ante la misma, personalmente o por escrito, al objeto de aclarar o ampliar los hechos detallados en el escrito inicial.

En toda comparecencia ante la Comisión, tanto la persona afectada como la persona denunciada podrán ser acompañadas de un asesor de su confianza, previa solicitud y aceptación de la Comisión.

Tras ello la Comisión dará inicio a la fase de investigación, encaminada a la averiguación y constatación de los hechos denunciados, dándose audiencia para ello a todos los intervinientes, testigos y cuantas personas la Comisión estime necesarias para la averiguación de los hechos.

La Comisión practicará todas aquellas diligencias/actuaciones complementarias que estime oportunas para la consecución de dicho objetivo, levantándose acta de cada una de ellas.

En el plazo máximo de 30 días hábiles contados a partir de la presentación de la denuncia (salvo cuando existan circunstancias excepcionales que justifiquen una ampliación del

	IT-P09-01: PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASO DE ACOSO	Revisión: 2
		Entrada en vigor: 18/06/2021
		Página: 6 de 8

plazo) finalizará el procedimiento iniciado, mediante la elaboración por parte de la Comisión de un **Informe de actuación en caso de acoso** en el que se describirán las conclusiones a las que ha llegado la Comisión tras las actuaciones practicadas.

De dicho informe se trasladará una copia en primer lugar a la persona afectada y otra a la Dirección de la empresa.

Durante este proceso se deberá guardar una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La Dirección de la empresa analizará el documento elaborado por la Comisión y adoptará, las medidas preventivas y correctivas que estime más convenientes para reparar el daño producido y asegurar que no vuelva a producirse, llegando a incoar procedimiento sancionador contra el denunciado.

En caso de que del pronunciamiento de la Comisión se desprenda la inexistencia absoluta de causa para denunciar, la Dirección de la empresa podrá igualmente, incoar expediente sancionador contra el denunciante, sin perjuicio del derecho que asiste al denunciado para el ejercicio de las acciones judiciales correspondientes.

Durante todo el proceso, se garantizará en todo momento la confidencialidad de los implicados en el mismo.


3.4.- MEDIACIÓN

Se podrá invocar este procedimiento, con carácter subsidiario respecto al procedimiento previsto en el punto 3, mediante queja o denuncia por la supuesta infracción de alguna de las distintas modalidades de acoso. En este sentido, en muchos casos estamos ante problemas de relación en el trabajo, sin la categorización de acoso, y la simple constatación de este tipo de circunstancias y su tratamiento puede ser suficiente para solventar esos problemas y evitar situaciones más graves con el paso del tiempo.

La denuncia deberá ser recepcionada siempre en última instancia por el **Responsable de Igualdad**, pudiendo comunicarse la misma:

1. Por parte de cualquier trabajador/a de HUSO 29 RENOVABLES, S.L.
2. De forma directa, por la víctima de acoso, o por algún trabajador/a de su confianza.

La denuncia, aunque pueda formularse verbalmente ante el Responsable de Igualdad, deberá ser consignada por escrito por el Responsable, y recabar la firma de la presunta víctima de Acoso para su posterior aceptación de los hechos.

	IT-P09-01: PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASO DE ACOSO	Revisión: 2
		Entrada en vigor: 18/06/2021
		Página: 7 de 8

• **PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN EN MEDIACIÓN**

En la citada denuncia deberán constar:

- 1) Nombre y apellidos del demandante y/o víctima.
- 2) Relato fiel de los hechos que se denuncian y las pruebas que considere oportunas.
- 3) Testigos, si los hubiere, con los que poder contrastar la veracidad de lo denunciado.
- 4) Nombre y apellidos del demandado/a o agresor/a.

La Comisión de Igualdad deberá analizar la denuncia, y tomará una decisión sobre su posible investigación. En el supuesto de que no haya un consenso mayoritario en el seno de la Comisión, sobre proceder o no su instrucción, será el Responsable de Igualdad quien adopte finalmente la decisión.


La denuncia, por tanto, podrá ser admitida a trámite o archivada, de no existir indicios de veracidad o, no se corresponde con los casos concretos de Acoso. En el supuesto de ser admitida a trámite se deberá promover la Mediación, si la calificación efectuada por la Comisión de Igualdad no es de un nivel de gravedad importante y puede solventarse por esta vía.

El procedimiento de Mediación podrá alargarse hasta los 15 días laborales posteriores a la recepción de la denuncia.

En esta fase de Mediación, cualquiera de las partes inmersas en el presunto Acoso, tanto la parte demandante como la parte demandada, podrán instar la presencia de un representante de la Comisión de Igualdad perteneciente a la parte social de la misma, o podrían ser acompañados/as en todo momento por asesor/a externo.

El Responsable de Igualdad en esta fase de mediación, efectuará las reuniones que crea pertinentes, pero tan solo con la presunta víctima y con el presunto acosador/a o, inclusive, podrá realizar vistas orales conjuntas. Deberá, por tanto, promover el acercamiento a fin de generar un Acuerdo mutuo entre las partes afectadas, mediante las propuestas de actuación que entienda oportunas y razonables para ambas.

En el supuesto de la corrección de la situación por el consenso entre los intervinientes, el Responsable de Igualdad realizará un informe final aclarativo de la instrucción realizada, de las propuestas planteadas para la consecución de un acuerdo y, finalmente, la descripción del acuerdo alcanzado. Posteriormente, deberá informar a la Comisión de Igualdad, en el momento en el que se produzca la primera reunión de la misma tras el citado acuerdo.

	IT-P09-01: PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASO DE ACOSO	Revisión: 2
		Entrada en vigor: 18/06/2021
		Página: 8 de 8

5.- RÉGIMEN DE FALTAS Y SANCIONES

Atendiendo a la graduación de la falta por el incumplimiento en el deber de respeto a la dignidad de los trabajadores y las trabajadoras, el Responsable de Igualdad podrá, derivado de las competencias que se le atribuyen, proponer a la Dirección medidas sancionadoras recogidas en el convenio colectivo de aplicación.

La clasificación, en relación a su trascendencia o intención, así como las sanciones correlativas que podrá proponer serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

Amonestación por escrito

b) Por faltas graves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo, de dos a veinte días.

c) Por faltas muy graves: Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo, de veintiuno a sesenta días.

Despido.

5.- REGISTROS

- **F-ITP09-01-01:** Reglamento de la Comisión de Actuación en casos de acoso
- Quejas o denuncias recibidas
- Informe de actuación en caso de Acoso
- Modelo de denuncia
- **F-ITP09-01-02:** Formulario de compromiso de confidencialidad
- **F-ITP09-01-03:** Modelo de denuncia por acoso sexual y por razón de sexo.