

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y EL ABORDAJE DEL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

ÍNDICE

1.	COMPROMISO DE GRIÑÓ ECOLOGIC, S.A EN LA GESTIÓN CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO	4
2.	CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.....	6
2.1	LA TUTELA PREVENTIVA FRENTE AL ACOSO.....	6
2.1.1	DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS: TOLERANCIA CERO ANTE CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	6
2.1.2	PRINCIPIOS Y GARANTÍAS.....	8
2.1.3	OBJETIVOS.....	10
2.1.4	DECÁLOGO DE BUENAS PRÁCTICAS	10
2.1.5	CONCEPTO Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.....	12
2.1.5.1	Definición y conductas constitutivas de acoso sexual	12
	Definición de acoso sexual.....	12
2.1.5.1.2	Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo.....	14
	Definición de acoso por razón de sexo.....	14
	Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo.....	15
2.1.6	Tipología de acoso.....	17
2.1.7	Principales tipos de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito digital	18
2.1.8	Escala de gravedad.....	19
2.1.9	Grupos más vulnerables.....	20
2.1.10	Consecuencias del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.....	20
2.1.11	Derechos y obligaciones de la Dirección, RLPT y las personas trabajadoras	21
2.1.12	Prevención proactiva del acoso sexual y el acoso por razón de sexo.....	22
2.2	PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.....	24
2.2.1	Designación de la Comisión Instructora para los casos de acoso.....	25
2.2.2	El inicio del procedimiento: la queja o denuncia.....	26
2.2.3	La fase preliminar o procedimiento dialogado.....	29

2.2.4 El expediente informativo.....	30
2.2.5. La resolución del expediente de acoso.....	32
2.2.6. Circunstancias agravantes.....	34
2.2.7 Sanciones.....	35
2.2.8. Seguimiento.....	35
2.2.9. Información a la plantilla.....	36
3. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR.....	36
4. DE DATOS DE CARÁCTER PERSONAL.....	37
5. ADHESIÓN Y FIRMA.....	37
6. ANEXO: MODELO DE QUEJA O DENUNCIA.....	39

1. COMPROMISO DE GRIÑO ECOLOGIC, S.A EN LA GESTIÓN CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

Con el presente protocolo, GRIÑO ECOLOGIC, S.A manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo, incluyendo aquellas conductas sufridas en el ámbito digital.

Al adoptar este protocolo, GRIÑO ECOLOGIC, S.A quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en su organización, sea personal propio o procedente de otras empresas, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquellas que realizan voluntariado.

Asimismo, GRIÑO ECOLOGIC, S.A asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a las empresas a las que desplace su propio personal, así como a las empresas de las que procede el personal que trabaja en GRIÑO ECOLOGIC, S.A Así, la obligación de observar lo dispuesto en este protocolo se hará constar en los contratos suscritos con otras empresas.

Cuando la presunta persona acosadora quedara fuera del poder dirección de la empresa y, por lo tanto, GRIÑO ECOLOGIC, S.A no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la empresa competente al objeto de que adopte las medidas oportunas y, en su caso, sancione a la persona responsable, advirtiéndole que, de no hacerlo, la relación mercantil que une a ambas empresas podrá extinguirse.

El protocolo se aplicará a las situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

En el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;

En los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;

En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;

En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o cibercoso);

En el alojamiento proporcionado por la persona empleadora.

En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo

Este protocolo da cumplimiento a cuanto exigen los artículos 46.2 y 48 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el RD 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

Asimismo, el protocolo se adecua a lo previsto en la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, y más concretamente a lo dispuesto en su artículo 12, que incluye la prevención de dichas conductas en el ámbito digital.

En efecto, GRIÑÓ ECOLOGIC, S.A al comprometerse con las medidas que conforman este protocolo, manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención del acoso – sensibilización e información de comportamientos no tolerados por GRIÑÓ ECOLOGIC, S.A, como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las quejas y denuncias que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.

Lleida, 14 de noviembre de 2023, Director General Griñó Ecologic SA, Sr. David Fernández Izco

2. CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Con la finalidad de dar cumplimiento al compromiso con el que se inicia este protocolo y en los términos expuestos hasta el momento GRIÑÓ ECOLOGIC, S.A implanta un procedimiento de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, que ha sido negociado y acordado por la Comisión Negociadora de su I Plan de Igualdad, con la intención de establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo. Para ello, este protocolo aúna tres tipos de medidas establecidos en el apartado 7 del Anexo del mencionado Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre:

1. **Medidas preventivas**, con declaración de principios, definición del acoso sexual y del acoso por razón de sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de estos tipos de acoso.
2. **Medidas proactivas o procedimentales** de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
3. **Identificación de medidas reactivas** frente al acoso y en su caso, el régimen disciplinario.

2.1 LA TUTELA PREVENTIVA FRENTE AL ACOSO

2.1.1 Declaración de principios: Tolerancia cero ante conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo

GRIÑÓ ECOLOGIC, S.A formaliza la siguiente declaración de principios, en el sentido de subrayar cómo deben ser las relaciones entre el personal de la asociación y las conductas que no resultan tolerables en la organización.

El presente protocolo de acoso resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo que pueda manifestarse en GRIÑÓ ECOLOGIC, S.A.

GRIÑÓ ECOLOGIC, S.A, al implantar este procedimiento, asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de acoso sexual o acoso por razón de sexo en su organización.

El acoso es, por definición, un acto pluriofensivo que afecta a varios intereses jurídicos entre los que destaca la dignidad de la persona trabajadora como positivización del derecho a la vida y a la integridad física, psíquica y moral. La afectación a la dignidad, con todo, no impide que un acto de estas características pueda generar igualmente un daño a otros intereses jurídicos distintos tales como la igualdad y la prohibición de discriminación, el honor, la propia imagen, la intimidad, la salud, etc., pero aun y con ello será siempre por definición contrario a la dignidad. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo genera siempre una afectación a la dignidad de quien lo sufre y son constitutivos de discriminación por razón de sexo.

En el ámbito de GRIÑÓ ECOLOGIC, S.A no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de acoso sexual o por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones. GRIÑÓ ECOLOGIC, S.A sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente y/o tolere. Todo el personal de GRIÑÓ ECOLOGIC, S.A tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todos y todas cuantos conformamos GRIÑÓ ECOLOGIC, S.A, así como de aquellas personas que presten servicios en ella. En especial, se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.

No obstante, lo anterior, de entender que está siendo acosada o de tener conocimiento de una situación de acoso sexual o por razón de sexo, cualquier persona trabajadora dispondrá de la posibilidad de, mediante queja o denuncia, activar este protocolo como procedimiento interno, confidencial y rápido en aras a su erradicación y reparación de efectos.

Instruido el correspondiente expediente informativo, de confirmarse la concurrencia de acoso sexual o acoso por razón de sexo, GRIÑÓ ECOLOGIC, S.A tomará cuantas medidas sean necesarias, comprometiéndose a usar todo su poder de dirección y sancionador para garantizar un entorno de trabajo libre de violencia, de conductas discriminatorias sexistas y por razón de sexo y adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo.

2.1.2 Principios y garantías

Todo el procedimiento de intervención garantiza:

Respeto y protección

- Se actúa con respeto y discreción para proteger la intimidad y dignidad de las personas afectadas.
- Las personas implicadas podrán estar acompañadas y asesoradas por una o varias personas de su confianza.

Confidencialidad

- La información recopilada en las actuaciones tiene carácter confidencial.
- Los datos sobre la salud se tratan de forma específica, y así se incorporan al expediente después de la autorización expresa de la persona afectada. GRIÑÓ ECOLOGIC, S.A garantizará el conocimiento de este Protocolo a todo el personal que integra la plantilla mediante su difusión inicial (correo electrónico, carteles informativos, etc.), su acceso permanente (intranet corporativa, tablón de anuncios, etc.) y la redifusión periódica según se hagan modificaciones del mismo, o sucedan circunstancias que así lo aconsejen.

Formación

- La entidad facilitará formación específica de acoso sexual y/o por razón de sexo a las/los integrantes de la Comisión Instructora.
- Impartir formación de acoso sexual y/o por razón de sexo (nivel básico) a toda la plantilla con carácter obligatorio o formando parte de la formación inicial dentro del plan de acogida de nuevas/os empleadas/os.

Derecho a la información

- Todas las personas implicadas tienen derecho a: información sobre el procedimiento, los derechos y deberes, sobre qué fase se está desarrollando, y según la característica, de la participación, del resultado de las fases.

Apoyo de personas formadas

- GRIÑÓ ECOLOGIC, S.A cuenta con la participación de personas formadas en la materia durante todo el procedimiento.

Diligencia y celeridad

- El procedimiento informa sobre los plazos de resolución de las fases, para conseguir celeridad y la resolución rápida de la denuncia.

Trato justo

- Se garantiza la audiencia imparcial y un tratamiento justo a todas las personas implicadas.
- Todas las personas que intervengan en el procedimiento actúan de buena fe en la investigación de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

Protección ante posibles represalias

- Ninguna persona implicada debe sufrir represalias por la participación en el proceso de comunicación o denuncia de una situación de acoso.
- En los expedientes personales solo se deben incorporar los resultados de las denuncias investigadas y probadas.

Colaboración

- Todas las personas que sean citadas en el transcurso del procedimiento tienen el deber de implicarse en este y de prestar su colaboración.

Medidas cautelares

Si durante el procedimiento y hasta el cierre hay indicios de acoso, las personas encargadas de las diferentes fases de intervención pueden proponer a la dirección de GRIÑÓ ECOLOGIC, S.A adoptar medidas cautelares (ejemplos: cambio de puesto de trabajo, reordenación del tiempo de trabajo, permiso retribuido...). Estas medidas no han de suponer, en ningún caso, un menoscabo de las condiciones de trabajo y/o salariales de la persona afectada y han de ser aceptadas por esta.

Vigilancia de la salud

Las personas que perciben una situación de acoso con efectos sobre la salud pueden solicitar la atención, orientación e informe médico de vigilancia de la salud a través del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.

Si se produce un daño para la salud que genera una baja médica y se constata la vinculación entre el acoso y la baja médica de la persona afectada, esta baja médica se debe considerar como accidente de trabajo.

2.1.3 Objetivos

Los objetivos del presente protocolo son:

1. Informar, formar y sensibilizar a todo el personal en materia de acoso sexual y por razón de sexo.
2. Disponer del procedimiento de intervención y de acompañamiento con el fin de atender y resolver estas situaciones con la máxima celeridad y dentro de los plazos que establece el protocolo.
3. Velar por un entorno laboral donde las mujeres y los hombres respeten mutuamente su integridad y dignidad.
4. Establecer las medidas preventivas necesarias con el fin de evitar que se produzcan situaciones de acoso.
5. Garantizar los derechos de trato justo y la confidencialidad de las personas afectadas.

2.1.4 Decálogo de buenas prácticas

- **RESPECTO.** Se favorecerá un ambiente de respeto y corrección en el trabajo con independencia del sexo, orientación sexual, identidad de género o expresión de género. Se trasladará a todo el personal (al que se incorpore y a quien forme parte de esta), los valores de igualdad de trato, dignidad, respeto y desarrollo libre de la personalidad. Queda prohibido utilizar expresiones o modos intimidatorios, insultantes o humillantes.
- **COMUNICACIÓN.** Se prohíbe el aislamiento o disminución de la normal comunicación entre trabajadores y trabajadoras en función de su sexo, orientación, identidad y/o expresión sexual.

- **REPUTACIÓN.** Se prohíbe mermar o desprestigiar la reputación personal o laboral de cualquier integrante de GRIÑÓ ECOLOGIC, S.A. Todo ello incluye difundir cotilleos, ridiculizar, rumorear despectivamente, denigrar, imitación de gestos, voces con burla, posturas, etc. No se permiten comentarios sobre la orientación sexual de personal de GRIÑÓ ECOLOGIC, S.A. ni la realización de chistes o bromas sexistas.
- **CENSURA PRIVADA.** Se realizarán de manera reservada todas aquellas comunicaciones tendentes a modificar conductas o llamadas de atención por el bajo, mal o inadecuado desempeño laboral. Toda recriminación se realizará sin ninguna otra presencia que la de su superior o superiores, o en su caso, de la persona afectada por la conducta de la persona reprendida, excepto por exigencia legal, por convenio colectivo o por causa de fuerza mayor.
- **ARBITRARIEDAD NULA.** La asignación o distribución de trabajo arbitraria o abusiva queda prohibida. Se prohíbe la asignación intencionada de exceso de trabajo que busque que la persona sea incapaz de realizarlo en su tiempo de trabajo, así como también la prohibición de trabajo o el vacío de funciones. Las tareas encargadas se acomodarán en la medida de lo posible a la experiencia y nivel profesional.
- **NEGATIVA A COMPORTAMIENTOS SEXUALES.** Se prohíbe, ya sea mediante actos, gestos o palabras, cualquier actitud libidinosa. Aquí se incluye cualquier acto de insinuación, tocamientos ocasionales, roces intencionados, lenguajes obscenos ya sea oralmente, por fax, mail o cualquier otro soporte; así como expresiones sexistas que puedan crear un entorno laboral incómodo, humillante, degradante u ofensivo, debiéndose valorar la sensibilidad de la víctima, así como su posición y asertividad para exponer su rechazo.
- **REGALOS NO DESEADOS.** No se acepta la realización de regalos o invitaciones no deseadas o aquellos que pudiesen provocar algún tipo de incomodidad al destinatario.
- **PREVENIR EL HOSTIGAMIENTO.** Se prohíben actitudes de hostigamiento, directa o indirectamente, por razón de género, identidad de género y orientación sexual. Se prohíbe cualquier trato distintivo, especialmente a mujeres, a consecuencia de exposición por su

parte de quejas, denuncias, demandas o reclamaciones que se destinan a impedir la discriminación por razón de sexo o a exigir el cumplimiento de forma efectiva del principio de igualdad de mujeres y hombres.

- **OPORTUNIDADES DE FORMACIÓN Y PROMOCIÓN.** Se velará por que toda la plantilla tenga similares oportunidades de formación y promoción laboral, cuando tengan igual situación de mérito, nivel y capacidad. Especialmente, se garantizará esta igualdad de oportunidades en promoción y formación, a quienes, asumiendo responsabilidades familiares, hayan disfrutado, estén disfrutando o hayan solicitado, cualquier medida de conciliación de vida laboral y familiar.
- **INDEMNIDAD FRENTE A REPRESALIAS.** También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

2.1.5 Concepto y conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo

2.1.5.1 Definición y conductas constitutivas de acoso sexual

Definición de acoso sexual

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de este protocolo 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.

Todo acoso sexual se considerará discriminatorio.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

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

Conductas verbales

- Supuestos de insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para la actividad sexual;
- Flirteos ofensivos;
- Comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos;
- Llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados.
- Bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

Conductas no verbales

- Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos.
- Cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.

Comportamientos Físicos

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

2.5.1.2. Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

Definición de 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.

Todo acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio.

Para apreciar que efectivamente en una realidad concreta concurre una situación calificable de acoso por razón de sexo se requiere la concurrencia de una serie de elementos conformadores de un común denominador, entre los que destacan:

- a) Hostigamiento, entendiéndose como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
- b) Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibida subjetivamente por ésta como tal.
- c) Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.
- d) Que no se trate de un hecho aislado.
- e) El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujeres o por circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar a ellas (embarazo, maternidad, lactancia natural); o que tienen que ver con las funciones reproductivas y de cuidados que, a consecuencia de la discriminación social, se les presumen inherentes a ellas. En este sentido, el acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando éstos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, por ejemplo, un trabajador hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o dependientes.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

A modo de ejemplo, pueden constituir acoso por razón de sexo los siguientes comportamientos:

- a) Observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso, o un acercamiento físico excesivo e innecesario.
- b) Invitaciones impúdicas o comprometedoras.
- c) Uso de imágenes o posters pornográficos en los lugares y herramientas de trabajo.
- d) Gestos obscenos.
- e) Contacto físico innecesario, rozamientos.
- f) Observación clandestina de personas en lugares reservados, como los servicios o vestuarios.
- g) Demandas de favores sexuales acompañados o no de promesas explícitas o implícitas de trato preferencial o de amenazas en caso de no acceder a dicho requerimiento (chantaje sexual, quid pro quo o de intercambio).
- h) Agresiones físicas con fines sexuales.
- i) Cualquier otro comportamiento que tenga como causa un deseo sexual y, como consecuencia la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación del trabajador o trabajadora por razón de su sexo o condición sexual.

Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente o limitativo, las que siguen son una serie de conductas concretas que, cumpliendo los requisitos puestos de manifiesto en el punto anterior, podrían llegar a constituir acoso por razón de sexo en el trabajo de producirse de manera reiterada.

Ataques con medidas organizativas:

- a) Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
- b) Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona
- c) No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes.
- d) Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.
- e) Asignar trabajos muy superiores o muy inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
- f) Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
- g) Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.
- h) Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la acosada.
- i) Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
- j) Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

Actuaciones que pretenden aislar a su destinatario o destinataria:

- a) Cambiar la ubicación de la persona, separándola de sus compañeros y compañeras (aislamiento).
- b) Ignorar la presencia de la persona.
- c) No dirigir la palabra a la persona.
- d) Restringir a compañeras y compañeros la posibilidad de hablar con la persona.
- e) No permitir que la persona se exprese.
- f) Evitar todo contacto visual.
- g) Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).

Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima:

- a) Amenazas y agresiones físicas.
- b) Amenazas verbales o por escrito.
- c) Gritos y/o insultos.
- d) Llamadas telefónicas atemorizantes.
- e) Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
- f) Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.
- g) Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
- h) Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional:

- a) Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
- b) Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
- c) Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner mote, etc.
- d) Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.
- e) Críticas a la condición/ orientación sexual de las personas.

2.1.6 Tipología de acoso

Se pueden distinguir los siguientes tipos:

- **Acoso de intercambio quid pro quo.** Vinculado expresamente al acoso sexual, el acoso de intercambio se produce cuando se fuerza a la persona acosada a escoger entre someterse a los requerimientos sexuales o perder ciertos beneficios o condiciones en el trabajo (incorpora el chantaje sexual).

La negativa de la persona a una conducta de naturaleza sexual se utiliza para negar el acceso al empleo, la formación, la promoción, el aumento de salario o cualquier otra decisión sobre el trabajo, implicando un abuso de autoridad. Son, por tanto, sujetos activos de este tipo de acoso las personas que tienen poder para decidir sobre la relación laboral:

es decir, toda persona jerárquicamente superior, sea el empresario, el personal directivo de GRiNO ECOLOGIC, S.A o la persona que lo represente legalmente.

- **Acoso ambiental.** Vinculado tanto al acoso sexual como por razón de sexo, el acoso ambiental es el comportamiento que crea un ambiente intimidatorio, hostil, ofensivo: comentarios de naturaleza sexual, bromas, etc. Normalmente requiere insistencia y repetición de las acciones, según la gravedad del comportamiento.

También se distingue en función del tipo de vínculo que existe entre la persona acosadora y la persona acosada:

- **Acoso horizontal:** entre compañeros/compañeras
- **Acoso vertical descendente:** mando – subordinado/a
- **Acoso vertical ascendente:** subordinado/a – mando

Pero hay que recordar que el acoso ambiental también puede ser producido por parte de una persona externa vinculada de alguna forma a GRiNO ECOLOGIC, S.A: clientela, proveedores/as, personas de otras empresas que prestan servicios en sus equipamientos, etc.

2.1.7 Principales tipos de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito digital

- **Sexting:** consiste en enviar fotos, videos o mensajes de contenido sexual a través del móvil. Esto puede ocurrir de forma consentida y pactada entre personas, pero también se pueden recibir mensajes de este tipo sin haberlos pedido. Es ahí donde comenzaría la violencia sexual.
- **Sextorsión:** se da cuando una de esas personas amenaza o coacciona a la otra con difundir las imágenes que le ha enviado, aprovechándose de su confianza.
- **Sexpredding:** consiste en el envío o difusión de contenido sexual de una persona sin su consentimiento a través de redes sociales, whatsapp u otros medios digitales.

- **Doxing:** reunir y difundir públicamente datos privados de alguien por internet, suplantar la personalidad de alguien en redes, crear perfiles falsos para desacreditar a alguien, etc.
- **Suplantación de identidad:** la persona agresora utiliza fotos o datos personales de la persona perjudicada para publicitarla como un reclamo sexual en páginas porno o en redes sociales como una forma de control y agresión o un método de venganza y/o chantaje.
- **Ciberstalking:** conjunto de conductas que realiza una persona denominada “stalker” la cual se dedica a investigar a la persona perjudicada a través de chats, foros, redes sociales y demás sitios web. Se manifiesta en que persigue, acecha y acosa de forma compulsiva a su víctima, sin que nada de lo que ocurra cambie su obsesión y limitando la capacidad de obrar de esta.

2.1.8 Escala de gravedad

Se establecen diferentes escalas de gravedad de la situación de acoso sexual y por razón de sexo:

- **Leve.** Cuando el acoso se basa en expresiones verbales públicas, vejatorias para la persona acosada.
- **Grave.** En casos en los que la interacción verbal puede combinarse con contactos físicos no permitidos por la persona acosada.
- **Muy grave.** Se corresponde con contactos físicos no deseados y presión verbal directa, presiones para obtener relaciones sexuales a cambio de mejoras o amenazas, actos sexuales bajo presión de despido, asalto sexual, etc.

2.1.9 Grupos más vulnerables

El acoso sexual y el acoso por razón de género sobrepasan las categorías profesionales, los niveles de formación de las personas trabajadoras o los niveles de renta, pero podemos distinguir algunos grupos más vulnerables:

- Mujeres que viven solas y tienen responsabilidades familiares (mujeres solteras, viudas, separadas y divorciadas).
- Mujeres que acceden por primera vez a sectores profesionales o categorías tradicionalmente masculinas y que ocupan puestos que socialmente se entienden como eminentemente masculinos.
- Mujeres jóvenes que se acaban de incorporar al mundo laboral. Mujeres con algún tipo de discapacidad.
- Mujeres inmigrantes y/o pertenecientes a minorías étnicas.
- Mujeres en situación de precariedad laboral: contratos eventuales, temporales, subcontratas...
- Personas homosexuales y hombres jóvenes (acosados por mujeres u otros hombres, especialmente en situación de acoso vertical descendente).

2.1.10 Consecuencias del acoso sexual y del acoso por razón de sexo

El acoso sexual y el acoso por razón de género tienen un enorme impacto a todos los niveles: familiar, social y laboral. Entre los efectos más comunes de estos tipos de acoso se encuentra la inseguridad en el trabajo, el sufrimiento de un entorno intimidatorio, los sentimientos de impotencia y de culpabilidad, irritabilidad, inestabilidad psicológica, el absentismo por enfermedad... y, lamentablemente, el sufrimiento del hecho de que el entorno de las personas que sufren acoso a menudo resta importancia al fenómeno.

Todos estos detalles pueden traducirse en patologías psicológicas y psiquiátricas como ansiedad y depresión con sus consecuentes reflejos físicos: dolores de cabeza, lesiones musculares, trastornos gástricos, insomnio... La calidad de vida de la persona acosada sufre un importante deterioro, algo que tiene importantes consecuencias en su vida privada.

Ante una situación de acoso sexual o acoso por razón de sexo, es preciso que toda organización tome una postura común frente a ciertas conductas, a pesar de que la propia víctima no sea del todo consciente en algunos casos. Una total intolerancia hacia el acoso es la primera medida de prevención que toda corporación debe llevar a cabo.

La propia organización sufre también una serie de consecuencias derivadas de los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo:

- Disminución de la productividad en parte de la plantilla: absentismo, bajas...
- Empeoramiento del ambiente laboral.
- Pérdida de valores humanos de la organización.
- Proyección en la sociedad de una mala imagen de la organización.
- Consecuencias para la plantilla: tensión, malestar, mal ambiente...

2.1.11 Derechos y obligaciones de la dirección, RLPT y las personas trabajadoras

Obligaciones de GRINÓ ECOLOGIC, S.A:

- 1) Garantizar el derecho de las personas trabajadoras en la relación laboral:
 - A no ser discriminadas sexualmente o por razón de sexo,
 - a la integridad física o psíquica y a una adecuada política de seguridad e higiene, y
 - al respeto a su intimidad y a la consideración debida a su dignidad.
- 2) Promover un contexto y entorno laboral que evite el acoso.
- 3) Arbitrar procedimientos específicos para la prevención de acoso.

El incumplimiento de las obligaciones por parte de las empresas da lugar a la exigencia de responsabilidades administrativas y judiciales.

Derechos y obligaciones de las personas trabajadoras:

- 1) **Derechos.** Tienen derecho a un entorno de trabajo saludable y a no sufrir acoso en ninguna de sus modalidades.

- 2) **Obligaciones.** Todo el mundo tiene la obligación de tratar con respeto a las personas siempre, y especialmente cuando se active una denuncia, y de cooperar en la investigación de una posible denuncia de acoso.

Participación de la representación legal de las personas trabajadoras:

- 1) Obligación de la representación legal de las personas trabajadoras de contribuir a prevenir el acoso.
- 2) Recomendación de negociar medidas de difusión y sensibilización entre GRIÑÓ ECOLOGIC, S.A y la representación legal de las personas trabajadoras.

2.1.12 Prevención proactiva del acoso sexual y el acoso por razón de sexo

Para combatir cualquier tipo de acoso y velar por la felicidad, salud y bienestar de las personas trabajadoras de la GRIÑÓ ECOLOGIC, S.A la primera medida es la prevención.

La promoción de actitudes y comportamientos basados en el respeto y la igualdad tanto por parte de las personas trabajadoras de GRIÑÓ ECOLOGIC, S.A como en los medios y estilos de gestión organizacional a nivel interno se consideran la herramienta con mayor efectividad de prevención.

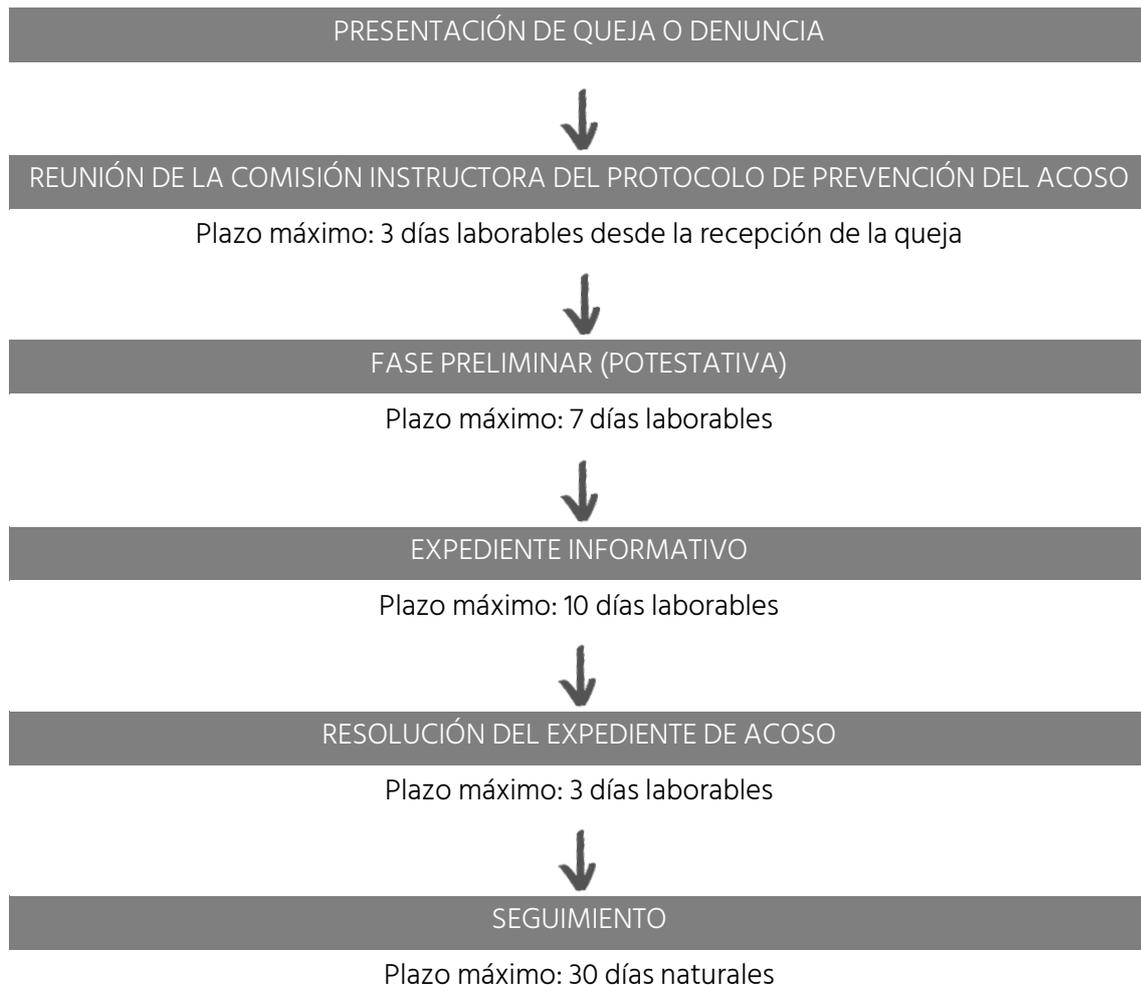
Por todo lo expuesto y con el objeto de prevenir el acoso o situaciones potencialmente constitutivas de acoso, además del presente protocolo, se establecerán las siguientes medidas:

- Se facilitará información y formación a la plantilla, de carácter obligatorio sobre los principios y valores que deben respetarse en la entidad y sobre las conductas que no se admiten.
- Difusión a toda la plantilla del protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso y asegurar que el protocolo está disponible para toda la plantilla.
- Asegurar que en las evaluaciones de riesgos psicosociales y de clima laboral se incluyen preguntas relativas al acoso sexual o por razón de sexo.
- Promover un entorno de respeto, corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todo el personal los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.

- Prohibición de las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes. Entre otras medidas, se eliminará cualquier imagen, cartel, publicidad, etc., que contenga una visión sexista y estereotipada de mujeres y hombres.
- Cuando se detecten conductas no admitidas en un determinado colectivo o equipo de trabajo, la Dirección de la Entidad se dirigirá inmediatamente a la persona responsable de dicho colectivo/equipo, a fin de informarle sobre la situación detectada, las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias que se derivan de su incumplimiento, y proceder a poner en marcha el protocolo.
- Favorecer la integración del personal de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento de la persona trabajadora, no sólo en su proceso de acogida inicial, sino también con posterioridad al mismo.
- Facilitar estilos de gestión y liderazgo participativos, que estimulen la cohesión grupal y favorezcan el flujo de información entre las personas trabajadoras.
- Estar atentos a los posibles indicios de situaciones de acoso y actuar proactivamente en la detección.
- Implantar un procedimiento efectivo (Protocolo) para hacer frente a las comunicaciones y denuncias.
- Hacer el seguimiento, el control y la evaluación del procedimiento implantado.
- Aplicar medidas disciplinarias severas.
- Implantar medidas y planes de igualdad.

2.2 PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

De manera esquemática, las fases y plazos máximos para llevar a cabo el procedimiento de actuación son las siguientes:



2.2.1 Designación de la Comisión Instructora para los casos de acoso

Se constituye una comisión instructora y de seguimiento para casos de acoso sexual y por razón de sexo formada por dos personas, una representante de la empresa y una representante de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, según el centro afectado.

Los miembros nombrados:

- Núria Ribes y, en caso de ausencia, Mireia Font. Como representantes de la empresa.
- Anna Charles. Miembro de la Representación Legal de la Plantilla. (titular Constantí).
- Dolors Gilart. Miembro de la Representación Legal de la Plantilla. (titular Lleida).
- Eric Tió. Miembro de la Representación Legal de la Plantilla. (titular Borges Blanques).
- Roger Florensa miembro de la Representación Legal de la Plantilla. (titular Montoliu).

En caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal, podrán actuar de suplente de cualquiera de las personas titulares las siguientes personas:

- Patricia Seco, miembro de la Representación Legal de la Plantilla. (Constantí)
- Vanesa Ruda Rosell, miembro de la Representación Legal de la Plantilla (Montoliu).

En caso de que no exista RLT en la sede, se escogerá la persona del centro más próximo.

Con el fin de garantizar al máximo la confidencialidad de este procedimiento, las personas que sean miembros de esta comisión serán fijas de plantilla.

El mandato de los miembros de la Comisión tendrá una vigencia de cuatro años. Las personas que forman esta Comisión instructora cumplirán de manera exhaustiva con los principios de imparcialidad respecto de las partes afectadas, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberán abstenerse de actuar. También deberá abstenerse de actuar la persona que forme parte de la Comisión y que, a su vez, sea parte perjudicada o denunciada en el proceso. En caso de que, a pesar de la existencia

de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona o personas como miembro/s activo/s de la Comisión.

Adicionalmente, esta Comisión, ya sea por acuerdo propio o a solicitud de alguna de las personas afectadas, podrá solicitar la contratación de una persona experta externa que la/s acompañe/n en la instrucción del procedimiento.

Esta Comisión se reunirá en el plazo máximo de 3 días laborables a la fecha de recepción de una queja, denuncia o conocimiento de un comportamiento inadecuado, de conformidad con el procedimiento establecido en el presente protocolo para su presentación.

En el seno de la Comisión se investigará, inmediata y minuciosamente, cualquier denuncia, comunicación, queja o informe sobre un comportamiento susceptible de ser considerado acoso sexual o por razón de sexo. Las quejas, denuncias e investigaciones se tratarán de manera absolutamente confidencial, de forma coherente con la necesidad de investigar y adoptar medidas correctivas, teniendo en cuenta que puede afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

2.2.2 El inicio del procedimiento: la queja o denuncia

Cualquier persona que considere que está siendo objeto de acoso y/o discriminación ilícita en los términos definidos de manera anterior de este Protocolo podrá, a su elección, poner los hechos en conocimiento de:

- 1) La Dirección de GRiNO ECOLOGIC, S.A
- 2) A través de cualquier miembro de la Comisión Instructora o de cualquier Representante Legal de la plantilla.

Núria Ribes será la persona nombrada como encargada de gestionar y tramitar cualquier queja o denuncia que, conforme a este Protocolo, puedan interponerse por las personas que prestan servicios en esta organización.

Cuando esta persona se encuentre en periodo de vacaciones, o por alguna otra circunstancia no se encuentre disponible, delegará sus funciones en Mireia Font.

Las denuncias serán secretas y GRIÑÓ ECOLOGIC, S.A garantizará a las partes afectadas la confidencialidad y privacidad de todas las actuaciones, salvo en la medida en que sea estrictamente necesario revelar aspectos de estas para la adopción de medidas disciplinarias o GRIÑÓ ECOLOGIC, S.A sea requerida para facilitarla a las autoridades judiciales y administrativas competentes. Además, las denuncias deberán formularse necesariamente por escrito y ser firmadas por la/s persona/s denunciante/s, a cuyo efecto, para facilitar su cumplimentación, se pone a disposición de la plantilla el formulario que se adjunta al final del Protocolo como documento Anexo.

Las actuaciones de instrucción darán comienzo tras la presentación de la denuncia escrita.

También podrá presentar denuncias cualquier persona que tenga conocimiento de la existencia de situaciones de esa naturaleza.

A fin de garantizar la confidencialidad de cualquier queja, denuncia o comunicación de situación de acoso, y dar cobertura a todas las personas trabajadoras de GRIÑÓ ECOLOGIC, S.A, la denuncia podrá ser presentada:

- Por correo ordinario a la dirección Plaza Sant Joan 10, 6ta planta 25007 Lleida, de GRIÑÓ ECOLOGIC, S.A
- Por correo electrónico: prevencionacoso@grinyo.com
- De forma presencial ante la Dirección de GRIÑÓ ECOLOGIC, S.A, de cualquier miembro de la Comisión Instructora, de cualquier Representante Legal de la plantilla.

En todo caso, a esta comunicación solo tendrán acceso las personas encargadas de tramitar la queja, que son Núria Ribes y Mireia Font, quienes darán traslado de la misma a las personas que integran la Comisión instructora, cuyo objeto es única y exclusivamente la presentación de este tipo de denuncias o quejas.

Todo ello sin perjuicio de poder aceptar igualmente las quejas o denuncias que puedan presentarse de forma secreta, por escrito y en sobre cerrado dirigido a la persona encargada de tramitar la queja en cualquiera de los medios indicados anteriormente. Con el fin de proteger la confidencialidad del procedimiento, la persona encargada de tramitar la queja dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.

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 GRIÑÓ ECOLOGIC, S.A lleve a cabo las pertinentes diligencias de averiguación para confirmar o descartar su veracidad.
- b) Las que se refieran a materias correspondientes a otro tipo de reclamaciones.

Para dar trámite a las denuncias se exigirá conocer:

Los datos 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 al final de este Protocolo.
Identificación de la/s persona/s denunciada/s.

Una vez recibida la denuncia se acusará inmediatamente recibo de la misma y se designará como persona instructora a la designada por la Comisión para que lleve a cabo las diligencias instrucción necesarias para el esclarecimiento de los hechos.

Tanto la persona denunciante, 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 denuncia dará lugar a la inmediata apertura de un expediente informativo encaminado a la averiguación de los hechos, dándose trámite de audiencia a las personas que intervienen y practicándose cuantas diligencias estime necesarias la persona Instructora con objeto de dilucidar la veracidad de los hechos denunciados.

Cuando la persona denunciante 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 la persona Instructora para analizar los hechos denunciados y ratificar o no la denuncia presentada por el/la denunciante.

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

En cualquier caso, las personas trabajadoras deben saber que, salvo dolo o mala fe, no serán sancionadas por activar el presente protocolo, garantizando GRIÑÓ ECOLOGIC, S.A la total protección de las personas alertadoras contra todo tipo de represalias por ello.

2.2.3 La fase preliminar o procedimiento dialogado

Esta fase es potestativa para las partes y dependerá de la voluntad que exprese al respecto la víctima. La pretensión de esta fase preliminar es resolver la situación de acoso de forma urgente y eficaz para conseguir la interrupción de las situaciones de acoso e intentar y alcanzar una solución aceptada por las partes.

Recibida la queja o denuncia, la Comisión instructora entrevistará, de forma personal o telemática según el caso, a la persona afectada, pudiendo también entrevistar al presunto agresor/a o a ambas partes, solicitar la intervención de personal experto, etc.

Este procedimiento dialogado o fase preliminar tendrá una **duración máxima de siete días laborables** a contar desde la recepción de la queja o denuncia por parte de la Comisión instructora. En ese plazo, la Comisión instructora dará por finalizado esta fase preliminar, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento y, en su caso, proponiendo las actuaciones que estime convenientes, incluida la apertura del expediente informativo. **Todo el procedimiento será urgente y confidencial**, por lo que sólo podrán tener acceso a él los miembros de la Comisión, protegiéndose la dignidad y la intimidad de las personas afectadas.

No obstante, lo anterior, la Comisión instructora, en función de la complejidad del caso, podrá obviar esta fase preliminar y pasar directamente a la tramitación del expediente informativo, lo

que comunicará a las partes. Así mismo, se pasará a tramitar el expediente informativo si la persona acosada no queda satisfecha con la solución propuesta por la Comisión instructora.

En el caso de no pasar a la tramitación del expediente informativo, se levantará acta de la solución adoptada en esta fase preliminar y se informará a la Dirección de GRiÑÓ ECOLOGIC, S.A.

Así mismo, se informará a la representación legal de trabajadoras y trabajadores, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales, y a la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad, quienes deberán guardar reserva y sigilo sobre la información a la que tengan acceso. En todo caso, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se facilitarán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

2.2.4 El expediente informativo

En el caso de no activarse la fase preliminar, o cuando el procedimiento no pueda resolverse no obstante haberse activado, se dará paso al expediente informativo.

La Comisión instructora realizará una investigación en la que se resolverá a propósito de la concurrencia o no del acoso denunciado tras oír a las personas afectadas y testigos que se propongan, celebrar reuniones o requerir cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada. Las personas que sean requeridas por la Comisión deberán colaborar con la mayor probidad y diligencia posible.

Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la Comisión instructora, la Dirección de GRiÑÓ ECOLOGIC, S.A adoptará las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas. Al margen de otras medidas cautelares, la Dirección de la GRiÑÓ ECOLOGIC, S.A separará a la presunta persona acosadora de la víctima.

En el desarrollo del procedimiento se dará primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, sea o no representante legal y/o sindical de las personas trabajadoras, quien deberá guardar reserva y sigilo sobre la información a la que tenga acceso.

La Comisión de instrucción podrá, si lo estima pertinente, solicitar asesoramiento externo en materia de acoso e igualdad y no discriminación durante la instrucción del procedimiento. Esta persona experta externa quedará también obligada a garantizar la máxima confidencialidad respecto de todo aquello de lo que pudiera tener conocimiento o a lo que pudiese tener acceso por formar parte de la Comisión de resolución del conflicto en cuestión, y estará vinculada a las mismas causas de abstención y recusación que las personas integrantes de la propia Comisión de instrucción.

Finalizada la investigación, la Comisión levantará un acta en la que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas, concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en las conclusiones del acta la Comisión Instructora recomendará a GRiÑÓ ECOLOGIC, S.A a adoptar las medidas oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.

Si de la prueba practicada no se apreciaren indicios de acoso sexual o por razón de sexo, la Comisión lo hará constar en el acta.

Si, aun no existiendo acoso, se constata la existencia de alguna actuación inadecuada o una situación de violencia susceptible de ser sancionada, la Comisión Instructora de acoso recomendará igualmente a la Dirección de GRiÑÓ ECOLOGIC, S.A a adoptar las medidas que al respecto se consideren pertinentes.

En el seno de la Comisión instructora las decisiones se tomarán de forma consensuada, siempre que fuera posible y, en su defecto, por mayoría.

El procedimiento será ágil, eficaz, y se protegerá, en todo caso, la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto al/la denunciante y/o a la víctima, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como al/la denunciado/a, cuya prueba de culpabilidad requiere la concurrencia de indicios en los términos previstos en la normativa laboral en caso de vulneración de derechos fundamentales.

En definitiva, todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de actuar con estricta confidencialidad y de guardar sigilo y secreto profesional al respecto de toda la información a la que tengan acceso.

Esta fase de desarrollo formal **deberá realizarse en un plazo no superior a diez días laborables**. De concurrir razones que exijan, por su complejidad, mayor plazo, la Comisión instructora podrá acordar la ampliación de este plazo sin superar en ningún caso **otros tres días laborables más**.

2.2.5. La resolución del expediente de acoso

La Dirección de GRINÓ ECOLOGIC, S.A, una vez recibidas las conclusiones de la Comisión instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 3 días laborables, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la persona presuntamente víctima, a la persona denunciada, y a la Comisión instructora.

Así mismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también a la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad y a la/s persona/s responsable/s de prevención de riesgos laborales. Al objeto de garantizar la confidencialidad, en estas comunicaciones no se facilitarán datos personales, sino que se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

En función de esos resultados, la Dirección de GRINÓ ECOLOGIC, S.A, procederá a:

- a) Archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.
- b) Adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las conclusiones elaboradas por la Comisión Instructora. A modo ejemplificativo pueden señalarse, entre las decisiones que puede adoptar GRIÑÓ ECOLOGIC, S.A, las siguientes: Separar físicamente a la presunta persona agresora de la presunta víctima mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la víctima de acoso a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de GRIÑÓ ECOLOGIC, S.A.
- c) Sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona acosadora/agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación en GRIÑÓ ECOLOGIC, S.A o, en su caso, en el artículo 54 del Estatuto de Trabajadores.

Entre las sanciones a considerar para aplicar a la persona acosadora/agresora se tendrán en cuenta las siguientes:

- 1) El traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación;
- 2) La suspensión de empleo y sueldo;
- 3) La limitación temporal para ascender;
- 4) El despido disciplinario.

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la Dirección de GRIÑÓ ECOLOGIC, S.A mantendrá un deber activo de vigilancia respecto a esa persona trabajadora cuando se reincorpore, si es una suspensión, o en su nuevo puesto de trabajo en caso de un cambio de ubicación, pero, en todo caso, el cumplimiento de erradicar el acoso no finalizará con la mera adopción de la medida del cambio de puesto o con la mera suspensión, siendo necesaria su posterior vigilancia y control por parte de la Empresa.

La Dirección de GRIÑÓ ECOLOGIC, S.A adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y de sensibilización, y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes:

- a) Evaluación de los riesgos psicosociales en GRINÓ ECOLOGIC, S.A.
- b) Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.
- c) Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- d) Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- e) Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- f) Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.
- g) Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en GRINÓ ECOLOGIC, S.A.

2.2.6. Circunstancias agravantes

A efectos de valorar la gravedad de los hechos y determinar las sanciones que, en su caso, pudieran imponerse, se tendrán como circunstancias agravantes aquellas situaciones en las que:

- La persona denunciada sea reincidente en la comisión de actos de acoso
- Existan dos o más víctimas
- Se demuestren conductas intimidatorias o represalias por parte de la persona agresora
- La persona agresora tenga poder de decisión sobre la relación laboral de la víctima
- La víctima sufra algún tipo de discapacidad física o mental
- El estado psicológico o físicos de la víctima haya sufrido graves alteraciones, médicamente acreditadas.
- El contrato de la víctima sea no indefinido, o que su relación con la empresa no tenga carácter laboral.
- El acoso se produzca durante un proceso de selección de personal.
- Se ejerzan presiones o coacciones sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar con el objeto de evitar o entorpecer el bien fin de la investigación.
- Será siempre un agravante la situación de contratación temporal en periodo de prueba e incluso como becario/a en prácticas de la víctima.

De todo lo actuado, la Comisión Instructora lo hará constar por escrito, con las firmas de todas aquellas personas a quienes se consideren necesarias y que hayan participado en el procedimiento.

2.2.7 Sanciones

Según reza el Convenio colectivo de recuperación y reciclado de residuos y materias primas secundarias (Código de convenio: 9004345011982), concretamente en su artículo 39.2.3 Faltas muy graves, serán consideradas como tales las siguientes conductas: “e) Acoso laboral, sea este sexual, por razón de sexo, moral o psicológico”.

Dichas infracciones contempladas en el régimen disciplinario de GRiÑÓ ECOLOGIC, S.A tendrán como consecuencia la sanción de suspensión de empleo y sueldo de quince a sesenta días y/o despido disciplinario.

2.2.8. Seguimiento

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la Comisión instructora vendrá obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre el cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas. Del resultado de este seguimiento se levantará la oportuna acta que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose, y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas. El acta se remitirá a la Dirección de GRiÑÓ ECOLOGIC, S.A, a la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras, a la/s persona/s responsable/s de prevención de riesgos laborales, y a la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

2.2.9. Información a la plantilla

GRiNÓ ECOLOGIC, S.A garantizará el conocimiento de este Protocolo a todo el personal que integra la plantilla mediante su difusión inicial (correo electrónico, carteles informativos, etc.), su acceso permanente (intranet corporativa, tablón de anuncios, etc.) y la redifusión periódica según se hagan modificaciones del mismo, o sucedan circunstancias que así lo aconsejen. La entidad informará previamente a la RLT para contar con su participación activa.

La entidad facilitará formación específica de acoso sexual y/o por razón de sexo a las/los integrantes de la Comisión Instructora. Asimismo, se impartirá formación de acoso sexual y/o por razón de sexo (nivel básico) a toda la plantilla con carácter obligatorio o formando parte de la formación inicial dentro del plan de acogida de nuevas/os empleadas/os.

Anualmente se llevará a cabo una actividad informando de las acciones realizadas y recordando el protocolo.

Asimismo, se garantizará que el protocolo esté accesible para su consulta en cualquier momento desde su aplicación y entrada en vigor.

3. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor en 6 de octubre o en su defecto, a partir de su comunicación a la plantilla de GRiNÓ ECOLOGIC, S.A, a través del tablón de anuncios físico.

Así mismo, el protocolo será revisado en los supuestos y plazos determinados en el plan de igualdad en el que se integra.

El presente procedimiento no impide el derecho de la víctima a denunciar, en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, así como ante la jurisdicción civil, laboral o penal.

4. DE DATOS DE CARÁCTER PERSONAL

El tratamiento de la información personal generada en los procedimientos regulados por este Protocolo se registrará por lo establecido en el Reglamento UE 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016 y Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos.

5. ADHESIÓN Y FIRMA

Con fecha de hoy, 14 de noviembre de 2023, en Constantí, (Tarragona), se acuerdan los términos aquí negociados y expuestos por las personas que forman parte de la Representación Legal de la Plantilla y, en representación de GRiÑÓ ECOLOGIC, S.A.

Firman el presente documento las personas miembro de la Comisión de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad:

En representación de GRiÑÓ ECOLOGIC, S.A.

Núria Ribes Ribes

Mireia Font Giné

Tresa González Espinet

Nicolás Albendea Cádiz

Enrique Ruiz Pérez-Hichman

Marcos Hengesbach Barios

En representación legal de las personas trabajadoras

Roger Florensa Clavel

Dolors Gilart Esteve

Eric Tió Miró

Anna Charles Pallejà

Paco López Córdoba

Mónica Penas Piñeiro

6. ANEXO: MODELO DE QUEJA O DENUNCIA

I. Persona que informa de los hechos

- Persona que ha sufrido el acoso:

- Otras (Especificar):

II. Datos de la persona que ha sufrido el acoso

Nombre:

Apellidos:

DNI:

Puesto:

Tipo contrato/Vinculación laboral:

Teléfono:

Email:

Domicilio a efectos de notificaciones:

III. Datos de la persona agresora

Nombre y apellidos:

Grupo/categoría profesional o puesto:

Centro de trabajo:

Nombre de la empresa:

IV. Descripción 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 queja o denuncia de acoso (INDICAR SI ES SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO) frente a (IDENTIFICAR PERSONA AGRESORA) y se inicie el procedimiento previsto en el protocolo:

A la atención de la persona instructora del procedimiento de queja frente al acoso sexual y/ por razón de sexo en GRiÑÓ ECOLOGIC, S.A.

Recibido, ena dede.....

Persona receptora de la denuncia

Denunciante