

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO MORAL, SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y/O DISCRIMINATORIO

VERSIÓN 0.3.



COMPLIANCE PENAL GRUPO ELECTRICA NUESTRA SEÑORA DE LOS REMEDIOS

ÍNDICE

1. COMPROMISO DE LA EMPRESA	3
2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS	4
3. OBJETIVO	5
4. ÁMBITO DE APLICACIÓN	6
5. DEFINICION Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO	7
6. MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO	10
7. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN EN CASO DE DENUNCIA	11
8. MEDIDAS A ADOPTAR	18
9. EVALUACIÓN, SEGUIMIENTO Y REVISIÓN	19
10. ENTRADA EN VIGOR Y DURACIÓN	20
ANEXO. FORMULARIO QUEJA O DENUNCIA	21

1. COMPROMISO DE LA EMPRESA

Con el presente protocolo, **GRUPO ELÉCTRICA NUESTRA SEÑORA DE LOS REMEDIOS** constituido por la **FUNDACIÓN LOS REMEDIOS DE OLVERA** y las entidades **ELÉCTRICA NUESTRA SEÑORA DE LOS REMEDIOS, S.L., ENERGÍA ELÉCTRICA DE OLVERA, S.L.U. GENERACIÓN DISTRIBUIDORA DE OLVERA, S.L. e INSTALACIONES HIPANOVA, S.L.U.** manifiesta su **tolerancia cero** ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de acoso moral, sexual, por razón de sexo y/o acoso discriminatorio por orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

Al adoptar este protocolo, **GRUPO ELÉCTRICA NUESTRA SEÑORA DE LOS REMEDIOS** quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso moral, sexual y del acoso por razón de sexo y/o discriminatorio por orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género 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 aquéllas que realizan voluntariado.

GRUPO ELÉCTRICA NUESTRA SEÑORA DE LOS REMEDIOS 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 la empresa-, 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.

Olvera, a 29 de octubre de 2024

Cristina Fernández Iglesias, Directora

2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

GRUPO ELÉCTRICA NUESTRA SEÑORA DE LOS REMEDIOS constituido por la **FUNDACIÓN LOS REMEDIOS DE OLVERA** y *las entidades* **ELÉCTRICA NUESTRA SEÑORA DE LOS REMEDIOS, S.L., ENERGÍA ELÉCTRICA DE OLVERA, S.L.U., GENERACIÓN DISTRIBUIDORA DE OLVERA, S.L.** e **INSTALACIONES HIPANOVA, S.L.U.** se compromete a mantener una actitud proactiva tanto en la prevención del acoso como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar y resolver las quejas y denuncias que a este respecto se puedan plantear.

En **GRUPO ELÉCTRICA NUESTRA SEÑORA DE LOS REMEDIOS** somos conscientes y defendemos a ultranza que todas las personas trabajadoras tienen derecho a ser tratados con dignidad, por lo que no se permitirá ni se tolerará ninguna conducta constitutiva de acoso moral, sexual y del acoso por razón de sexo y/o discriminatorio por orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género en cualquiera de sus manifestaciones en el trabajo.

La Constitución Española declara que la dignidad de la persona constituye uno de los fundamentos del orden político y de la paz social, reconociendo el derecho de toda persona a la no discriminación, a la igualdad de trato, al libre desarrollo de su personalidad y a su integridad física y moral.

El Estatuto de los Trabajadores contempla el derecho de las personas trabajadoras al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, incluida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo y al laboral.

Por su parte, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, encomienda a las empresas «el deber de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes han sido objeto del mismo», garantizando de esta forma la dignidad, integridad e igualdad de trato de todas las personas trabajadoras.

Este protocolo, que forma parte del modelo organizativo y de gestión de riesgos penales de **GRUPO ELÉCTRICA NUESTRA SEÑORA DE LOS REMEDIOS** da cumplimiento a cuanto exigen los artículos 46.2 y 48 de la L.O. 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el R.D. 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, así como 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. Igualmente, se ha procedido a su actualización de conformidad con lo dispuesto 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.

3. OBJETIVO

El presente Protocolo persigue prevenir y erradicar las situaciones discriminatorias por razón de género, constitutivas de acoso, en su modalidad de acoso sexual y del acoso por razón de sexo y/o discriminatorio, así como las situaciones de acoso moral o «mobbing».

Con este Protocolo **GRUPO ELÉCTRICA NUESTRA SEÑORA DE LOS REMEDIOS** pretende subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso sexual, del acoso por razón de sexo y/o discriminatorio y del acoso moral 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.

GRUPO ELÉCTRICA NUESTRA SEÑORA DE LOS REMEDIOS asume su responsabilidad en orden a erradicar un entorno de conductas contrarias a la dignidad y valores de la persona y que pueden afectar a su salud física o psíquica y fomentar la cultura preventiva en su organización. A tal efecto, en este Protocolo se consideran dos aspectos fundamentales: la prevención del acoso y la reacción empresarial frente a denuncias por acoso, por lo que se dictaminan dos tipos de actuaciones:

- * Establecimiento de medidas orientadas a prevenir y evitar situaciones de acoso o susceptibles de constituir acoso.
- * Establecimiento de un procedimiento interno de actuación para los casos en los que, aun tratando de prevenir dichas situaciones, se produce una denuncia o queja interna por acoso, por parte de alguna persona.

4. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este Protocolo es de aplicación a las personas miembros de los órganos de administración, dirección, empleadas/os y a todo el personal de las empresas que componen **GRUPO ELÉCTRICA NUESTRA SEÑORA DE LOS REMEDIOS**, cualquiera que sea su modalidad contractual, posición jerárquica o lugar en el que desempeñen sus funciones.

Afecta a todas las personas vinculadas contractualmente a las empresas del grupo, ya sea mediante contrato mercantil, laboral o de confianza y deberá ser respetado por el personal de cualquier empresa auxiliar que opere en el centro o centros de trabajo de las empresas del grupo.

Será de aplicación a las situaciones de acoso moral, sexual, acoso por razón de sexo y/o discriminatorio que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- * en el lugar de trabajo, tanto en los espacios públicos como 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 ciberacoso);
- * en el alojamiento proporcionado por la persona empleadora.
- * en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

5. DEFINICIÓN Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO

Acoso sexual.

Según el artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007 y el artículo 2.1) de la Directiva 54/2006, sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, 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.

En especial, es acoso sexual toda conducta consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos, desarrollados en el ámbito laboral, que se dirija a una persona con intención de conseguir una respuesta de naturaleza sexual no aceptada libremente. Se debe tener claro, que en determinadas circunstancias que denoten casos de especial gravedad, un único incidente puede constituir acoso sexual.

Conductas constitutivas de acoso sexual:

- * Conductas de carácter ambiental: que crean un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante, no siendo necesario que exista una conexión directa entre la acción y las condiciones de trabajo. Entre ellas:
- * Conductas físicas de naturaleza sexual que pueden ir desde tocamientos innecesarios hasta un acercamiento físico excesivo o innecesario. Agresiones físicas.
- * Conducta verbal de naturaleza sexual como insinuaciones sexuales molestas, proposiciones, flirteos ofensivos, comentarios e insinuaciones obscenas, llamadas telefónicas indeseadas; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual; agresiones verbales deliberadas.

- ✦ Conducta no verbal de naturaleza sexual, como exhibir fotos de contenido sexual o pornográfico o materiales escritos de tipo sexual o miradas con gestos impúdicos. Cartas o mensajes de correo electrónico, sms, WhatsApp o por medio de redes sociales de carácter ofensivo y de contenido sexual.
- ✦ Conductas de intercambio: Pueden ser tanto proposiciones o conductas realizadas por un superior jerárquico o persona de la que pueda depender la estabilidad del empleo o la mejora de las condiciones de trabajo, como las que provengan de compañeros/as o cualquier otra persona relacionada con la víctima por causa de trabajo, que implique contacto físico, invitaciones persistentes, peticiones de favores sexuales, etc.

Acoso por razón de sexo.

Según el artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007 y el artículo 2.1.c) de la Directiva 54/2006: «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».

Acoso de carácter discriminatorio:

También se entiende como acoso discriminatorio cualquier comportamiento realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, y orientación sexual o enfermedad, cuando se produzcan dentro del ámbito empresarial, con el fin de atentar contra la dignidad de las personas creando un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo y/o discriminatorio:

Serán conductas constitutivas de acoso por razón de sexo o de carácter discriminatorio, entre otras:

- ✦ Aquellas que supongan un trato voluntariamente desfavorable hacia la persona, relacionado con el embarazo o la maternidad o paternidad.
- ✦ Las medidas organizacionales ejecutadas en función del sexo, o cualquier otra circunstancia enumerada en el apartado anterior, de una persona, con fines degradantes (exclusión, aislamiento, evaluación no equitativa del desempleo, asignación de tareas degradantes).
- ✦ Comportamientos, conductas o prácticas que se tomen en función del sexo de una persona o cualquier otra circunstancia enumerada en el apartado anterior, de forma explícita o implícita y que tengan efecto sobre el empleo o las condiciones de trabajo.
- ✦ Ridiculizar a personas porque las tareas que asumen no se ajustan a su rol o estereotipo impuesto cultural o socialmente.
- ✦ Chistes, burlas que ridiculicen el sexo, el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- ✦ Menospreciar el trabajo y la capacidad intelectual de las personas por las circunstancias recogidas en el apartado anterior.
- ✦ Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

Acoso moral («mobbing»):

Se entiende por acoso laboral o «mobbing» toda conducta con el propósito u objetivo de producir el efecto o consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona mediante la configuración de un entorno intimidatorio, humillante degradante u ofensivo para la persona afectada. Se trata de una conducta reiterada y repetitiva en el tiempo y susceptible de causar daños a la salud de la persona acosada.

Conductas constitutivas de acoso moral:

Serán conductas constitutivas de acoso moral, entre otras:

- * Conductas que impliquen dejar de forma continuada a la persona trabajadora sin ocupación efectiva o incomunicada sin causa alguna que lo justifique.
- * Ocupación en tareas inútiles o que no tengan valor productivo.
- * Insultar o menospreciar repetidamente a la persona trabajadora.
- * Difundir rumores falsos sobre el trabajo o la vida privada.
- * Conductas vejatorias o de maltrato a la persona trabajadora.
- * Todas las conductas anteriores se pueden presentar entre personas del mismo o distinto sexo y en tres formas:
 - * **De forma descendente:** cuando quien acosa ocupa un cargo superior a la presunta víctima.
 - * **De forma horizontal:** en casos en los que se produce entre personas del mismo nivel jerárquico.
 - * **De forma ascendente:** cuando quien acosa es una persona que ocupa un puesto de inferior nivel jerárquico respecto del de la presunta víctima de acoso.

6. MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO

GRUPO ELÉCTRICA NUESTRA SEÑORA DE LOS REMEDIOS mantendrá una actividad constante en la adopción de medidas o en la mejora de las existentes, que permitan alcanzar una óptima convivencia en el trabajo, salvaguardando los derechos de todas las personas trabajadoras. Con el objeto de prevenir el acoso o situaciones potencialmente constitutivas de acoso, se establecerán las siguientes medidas:

- ✦ Difusión a toda la plantilla de cada una de las empresas del Grupo del protocolo de prevención y actuación frente a los casos de acoso.
- ✦ Fomentar la comunicación de la resolución de los casos de acoso.
- ✦ 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.
- ✦ Favorecer la integración de las personas de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento de las mismas.
- ✦ Se facilitará información y formación a la plantilla sobre los principios y valores que deben respetarse en la empresa y sobre las conductas que no se admiten.
- ✦ 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, la Dirección de la Empresa se dirigirá inmediatamente a la persona responsable, 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 acordado.

7. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN EN CASO DE DENUNCIA

7.1 Garantías del procedimiento:

- * Protección de la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas implicadas.
- * Protección de la persona presuntamente acosada en cuanto a su seguridad y salud.
- * Audiencia imparcial y tratamiento justo para todas las personas afectadas.
- * No se divulgará ninguna información a partes o personas no implicadas en el caso, salvo que sea necesario para la investigación o en el marco de un procedimiento administrativo o judicial.
- * Tramitación urgente, sin demoras indebidas.
- * Investigación profesional y exhaustiva de los hechos denunciados.
- * Adopción de las medidas de todo orden, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la/as persona/as cuyas conductas de acoso resulten acreditadas.
- * Adopción de las medidas de todo orden, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la persona/s que utilicen fraudulentamente el protocolo de actuación comunicando hechos falsos o infundados.
- * El acoso en cualquiera de sus modalidades tendrá el tratamiento establecido en el régimen disciplinario de aplicación para las faltas graves y muy graves.
- * Se prohíbe expresamente cualquier represalia contra las personas que efectúen una denuncia, atestigüen, colaboren o participen en las investigaciones que se lleven a cabo, y contra aquellas personas que se opongan a cualquier situación de acoso frente a sí mismo o frente a terceros.

En definitiva, y como garantía, el procedimiento está basado en los principios de **eficacia, eficiencia, celeridad, motivación, exhaustividad, diligencia, contradicción, respeto y dignidad hacia todas las personas Intervinientes, y confidencialidad de los trámites.**

7.2. Inicio del Procedimiento.

El procedimiento se inicia con la presentación de la denuncia, directamente por la persona afectada o a través de los representantes de los trabajadores, o por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación, bien **verbalmente de manera presencial o a través del teléfono habilitado para ello**, o se efectuará una comunicación por escrito dirigida al **Oficial de Cumplimiento** designado para **GRUPO ELÉCTRICA NUESTRA SEÑORA DE LOS REMEDIOS**, por correo ordinario o utilizando el buzón dispuesto para ello en cada una de las empresas del Grupo, bien por vía electrónica en un canal habilitado expresamente al efecto, a las siguientes direcciones:

- * En el buzón de la empresa, mediante escrito en sobre cerrado que irá dirigido a Oficial de Cumplimiento de **GRUPO ELÉCTRICA NUESTRA SEÑORA DE LOS REMEDIOS**.
- * Por correo ordinario en sobre dirigido a Oficial de Cumplimiento de Grupo Eléctrica Nuestra Señora de los Remedios, calle Ronda, número 27, C.P 11690- Olvera, Cádiz
- * Correo electrónico:
canaldecumplimiento@grupoensr.com
- * O bien a través del formulario que contiene la página web:
<https://grupoensr.com/>

La denuncia se debe presentar ante la persona responsable de cumplimiento normativo o Compliance Officer. No obstante, si se presenta ante la representación legal de los trabajadores, se notificará, con carácter inmediato, a la persona responsable de cumplimiento normativo o Compliance Officer.

Las comunicaciones de la denuncia serán recepcionadas directamente por la persona responsable de cumplimiento normativo o Compliance Officer.

Las denuncias, comunicaciones o informaciones podrán ser presentadas de forma **anónima** o, en su caso y si el denunciante lo desea, podrá identificarse y facilitar sus datos de contacto.

Las denuncias, comunicaciones o informaciones **podrán formularse verbalmente, por escrito o de ambas formas, a elección de la persona denunciante.**

Las **denuncias verbales**, bien personalmente o vía telefónica, **podrán ser grabadas siempre que se informe previamente de ello a la persona que la formule.** Igualmente, previo consentimiento del informante, las denuncias verbales deberán documentarse mediante una grabación o **transcripción**, ofreciendo al informante la posibilidad de revisarla y firmarla en este último supuesto.

Las personas que participen en la instrucción quedan sujetas a la obligación de **sigilo profesional** sobre las informaciones a que tengan acceso durante la tramitación del procedimiento, su incumplimiento podrá ser objeto de medidas disciplinarias.

En el caso de que la persona designada como Compliance Officer o como Director de **GRUPO ELÉCTRICA NUESTRA SEÑORA DE LOS REMEDIOS** sean objeto de una denuncia, este hecho se pondrá inmediatamente en conocimiento del Órgano de Administración de la entidad que a partir de ese momento será el encargado de la instrucción y resolución de la misma.

7.3. Requisitos de la denuncia.

La denuncia se realizará verbalmente o por escrito, a elección de la persona denunciante, y se le asignará un número de expediente por la persona que la recepciona - Compliance Officer.

La denuncia deberá contener la siguiente información:

- * Identificación de la persona denunciante y datos para contactar con la misma, en caso de no optar por hacerlo de manera anónima.
- * Identificación del/la presunto/a acosador/a, y puesto que ocupa.
- * Identificación de la víctima y puesto que ocupa.
- * Una descripción cronológica y detallada de los hechos (desde cuando se tiene conocimiento de los hechos, personas implicadas, origen del conflicto, hechos ocurridos especificando lugar y fechas, etc.).
- * Identificación de posibles testigos.
- * Copia de toda la documentación que pueda acreditar los hechos u otra información que se estime pertinente.
- * Solicitud de presencia y participación de la representación legal de los trabajadores, según consta en el modelo de denuncia.
- * Firma del/la denunciante en prueba de conformidad.

En cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, los datos personales que se recaben serán tratados con la exclusiva finalidad de tramitar las denuncias e investigar los hechos denunciados, por ello, una vez recibida la denuncia se le asignará un código numérico a cada una de las personas afectadas para salvaguardar su intimidad.

La persona que presente una denuncia recibirá **un escrito**, o **acuse de recibo**, en el plazo máximo de **tres días** a partir de la recepción de la misma, con el nombre, DNI y firma de la persona que recibe la denuncia, fecha en la que hace entrega de la misma y número de expediente.

7.4. Órgano instructor.

La instrucción de este procedimiento será responsabilidad del/la Compliance Officer u Oficial de cumplimiento designado para **GRUPO ELÉCTRICA NUESTRA SEÑORA DE LOS REMEDIOS** y la toma de decisiones y resolución corresponde a la Dirección de cada una de las empresas del Grupo.

El/la Compliance Officer, será quien recepcione, examine e investigue las denuncias. Igualmente, realizará un informe del que dará traslado a la Dirección de la empresa en la que se hayan producido los hechos denunciados con el resultado de la investigación y emitirá una propuesta de resolución.

La representación sindical o la persona responsable de igualdad para los casos de acoso sexual o por razón de sexo, podrá participar cuando la persona denunciante así lo haya manifestado en su denuncia.

El órgano instructor iniciará el procedimiento, de oficio –cuando cualquiera de las personas que puedan formar parte del órgano tengan indicios suficientes de la existencia de una conducta constitutiva de acoso– o a instancia de parte, prestará apoyo y ayuda a las personas trabajadoras presuntamente acosadas, y realizará las gestiones y trámites oportunos para el esclarecimiento de los hechos, recabando cuanta información considere conveniente y realizando las entrevistas y demás actuaciones que estime necesarias.

No podrán ser instructoras de este procedimiento quienes tengan el carácter de persona denunciada o denunciante, ni tener relación de dependencia directa o parentesco con cualquiera de las partes.

7.5. Tramitación del expediente

El/la instructor/a realizará una investigación rápida y confidencial en el término de **10 días laborables**, en la que oirá a las personas afectadas y testigos que se prepongan y requerirá cuanta documentación o pruebas estime necesario, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada. Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible.

Durante la tramitación del expediente se entrevistará, por separado, con la persona denunciante y denunciada o cualquier otra persona que estime necesaria. 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 representantes legal y/o sindical de las personas trabajadoras, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tenga acceso.

Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la persona instructora, la dirección de la empresa 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 separará a la presunta persona acosadora de la víctima.

Los representantes de las personas trabajadoras tendrán conocimiento de la apertura y resultado final de todos los expedientes que puedan tramitarse, así como de las medidas adoptadas, salvo la identidad y circunstancias personales de la víctima o de las personas implicadas, cuando ésta no haya solicitado su presencia en la denuncia.

La instrucción concluirá con un informe, que será elevado a la Dirección.

7.6. Elaboración del informe.

El informe debe incluir la siguiente información:

- * Antecedentes del caso, que incluirán un resumen de los argumentos planteados por cada una de las partes implicadas.
- * Descripción de los principales hechos del caso.
- * Resumen de las diligencias practicadas.
- * Valoración final con las aportaciones particulares que pudiera haber y pruebas de medidas.
- * Determinación expresa de la existencia o no de acoso.
- * Propuesta de medidas cautelares.
- * Firma de las personas que han participado en la instrucción.

7.7. Resolución del expediente de acoso

La Dirección de la empresa, una vez recibidas las conclusiones de la persona 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 víctima, a la persona denunciada y a la persona instructora. Igualmente, se comunicará a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras. En esta comunicación, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

A la vista del informe de conclusiones elaborado por la persona instructora, la Dirección de la empresa. procederá a:

- a. Adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la instructora del procedimiento de acoso.

A modo ejemplificativo puede señalarse entre las decisiones que puede adoptar la empresa en este sentido, **separar físicamente a la presunta persona agresora de la 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 la empresa.

- b. Dar traslado al Ministerio fiscal en caso de que los hechos sean constitutivos de delito.
- c. Sancionar a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones de los artículos 64 y 65, así como las sanciones previstas en el artículo 66 previsto en el IV Convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal o, en su caso, en el artículo 54 E.T.

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

1. Amonestación por escrito.
2. Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.
3. Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.
4. Despido disciplinario.
- d. archivar las actuaciones, levantando acta al respecto en el caso de que se haya probado que no existe acoso.

Es un principio de este protocolo que **las denuncias por acoso gozan de la presunción de veracidad**. Si, con motivo de la investigación realizada, se constata la inexistencia de acoso y que la persona utilizó fraudulentamente el protocolo de acoso comunicando hechos falsos o infundados, la Dirección de la empresa adoptará las medidas disciplinarias que correspondan, decisión que se tomará en el plazo máximo de 3 días laborables.

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la dirección de la empresa 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.

7.8. Seguimiento del expediente.

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a **30 días naturales**, la comisión de atención deberá a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados y sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas.

Del resultado de este seguimiento se levantará 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 la empresa, a la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales. En esta comunicación, al objeto de garantizar la confidencialidad de las personas afectadas, se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

El seguimiento se realizará igualmente en aquellas situaciones en las que, por entender que las conductas pudiesen ser consideradas constitutivas de delito, la empresa haya adoptado medidas cautelares y haya dado traslado al Ministerio Fiscal.

7.10. Esquema del procedimiento:



8. MEDIDAS A ADOPTAR

Finalizado el procedimiento, el órgano de instrucción podrá proponer las siguientes medidas:

- * Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- * Modificación de aquellas condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona trabajadora acosada, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- * Adopción de medidas de vigilancia en protección de la persona trabajadora acosada.
- * La empresa tomará las medidas pertinentes para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- * Se facilitará formación o reciclaje para la actualización profesional de la víctima cuando esta haya permanecido en IT un periodo prolongado.
- * Reiteración de los estándares éticos y morales de la empresa.
- * Evaluación de riesgos psicosociales en la empresa.

9. EVALUACIÓN, SEGUIMIENTO Y REVISIÓN

Para los casos de acoso sexual o por razón de sexo se creará una comisión paritaria de atención al acoso en el seno de la empresa, que deberá efectuar la evaluación y el seguimiento del presente protocolo.

Al efecto realizará las siguientes funciones:

- * Se reunirá **anualmente** para revisar las denuncias de acoso, y elaborará un informe conjunto de sus actuaciones, que será entregado a la Dirección, y del que se dará publicidad a la totalidad de la plantilla. El citado informe debe respetar el derecho a la intimidad y confidencialidad de las personas implicadas.
- * Elaborará un informe anual para asegurar la eficacia y confidencialidad del protocolo y adaptarlo si se considera necesario.

Este Protocolo será objeto de revisión y actualización:

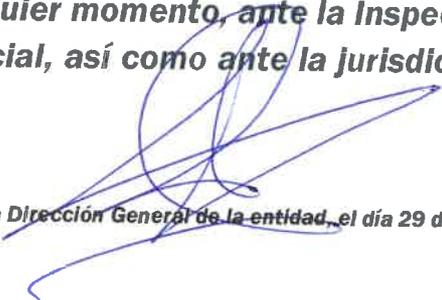
- * Modificaciones en la normativa que impliquen la necesidad de adecuar el presente Protocolo para su actualización.
- * En cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de reorientar el cumplimiento de sus objetivos de prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- * Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- * Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación por razón de sexo o sexual o determine la falta de adecuación del protocolo a los requisitos legales o reglamentarios.

10. ENTRADA EN VIGOR Y DURACIÓN

La presente versión del Protocolo es de obligado cumplimiento, tendrá una vigencia indefinida, y entra en vigor desde su aprobación por la Dirección la empresa.

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.

(Texto aprobado por la Dirección General de la entidad, el día 29 de octubre de 2024)



FORMULARIO DE QUEJA O DENUNCIA

1. Persona que informa de los hechos:

- Persona que ha sufrido el acoso:
- Otras(Especificar):

2. Datos de la persona que ha sufrido el acoso:

Nombre:
Apellidos:
DNI:
Puesto:
Tipo contrato/Vinculación laboral:
Teléfono:
Email:
Domicilio a efectos de notificaciones:

3. Datos de la persona agresora:

Nombre y apellidos:
Grupo/categoría profesional o puesto:
Centro de trabajo:
Nombre de la empresa:

4. Descripción de los hechos. Relato pormenorizado con todos aquellos datos que considere relevantes.

5. Nombre y apellidos de posibles testigos de los hechos denunciados:

1.....
2.....
3.....

6. Fecha aproximada de los hechos denunciados:

.....

7. En su caso, adjuntar la documentación en la que se basa la denuncia.

.....

8. Solicitud.

Se tenga por presentada la queja o denuncia de acoso frente a (IDENTIFICAR PERSONA AGRESORA)y se inicie el procedimiento previsto en el Protocolo para la Prevención Y actuación frente al acoso moral, sexual, acoso por razón de sexo y/o discriminatorio de GRUPO ELÉCTRICA NUESTRA SEÑORA DE LOS REMEDIOS.

En Olvera, a dede 20...

Firma de la persona interesada:

Esta solicitud debe ir dirigida a la persona designada como Oficial de Cumplimiento o Compliance Officer de Grupo Eléctrica Nuestra de los Remedios, en su calidad de persona instructora del procedimiento de queja frente al acoso en la empresa.



Tel. 0034 956 120 498

**C/Ronda, número 27
Olvera (Cádiz), España**