

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO MORAL, SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO O DE TRATO DISCRIMINATORIO EN EL TRABAJO

ÍNDICE

1. COMPROMISO.
 2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS DE LA COMPAÑÍA.
 3. OBJETIVOS.
 4. GARANTÍAS.
 5. ÁMBITO DE APLICACIÓN.
 6. VIGENCIA Y REVISIÓN.
 7. REGISTRO.
 8. DEFINICIONES Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO MORAL, SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO O DE TRATO DISCRIMINATORIO EN EL TRABAJO.
 9. MEDIDAS PREVENTIVAS.
 10. MEDIDAS PROACTIVAS Y PROCEDIMENTALES.
 11. MEDIDAS REACTIVAS Y MEDIDAS DE RESTITUCIÓN A LA VÍCTIMA.
 12. PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO.
 13. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
 14. CUESTIONES GENERALES.
 15. PROCEDIMIENTOS Y LEGISLACIÓN DE APLICACIÓN COMPLEMENTARIA.
-

1. COMPROMISO

ROVER ENERGIA RENOVABLE, S.L., consciente de la necesidad de proteger los derechos fundamentales de las personas y especialmente su dignidad en el ámbito laboral y, teniendo la convicción de que la cultura y valores de la **empresa** están orientados hacia el respeto de las personas que integran la organización, se compromete a prevenir y, en su caso, erradicar todos aquellos comportamientos y factores organizativos que pongan de manifiesto conductas propias de acoso moral, sexual, por razón de sexo o de trato discriminatorio en este ámbito, conforme a los principios inspiradores de la normativa internacional, europea y nacional en materia de procedimientos de prevención y solución de conflictos.

La consideración debida a la dignidad e intimidad, el honor de las personas y la igualdad de trato, se encuentran reconocidos en los artículos 10, 14, 15 y 18 de la Constitución, los artículos. 4 y 17 del Estatuto de los Trabajadores, los artículos 7, 8 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, y el Real Decreto 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 así como en la Ley Orgánica 10/2022 de 6 de septiembre de garantía integral de la libertad sexual.

El derecho de protección de la salud de todas las personas trabajadoras se recoge en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Así mismo, estos derechos se recogen en el artículo 114.5 del convenio colectivo general del sector de la construcción.

La **empresa es** firme en el compromiso de evitar que se produzcan situaciones de acoso moral, sexual, por razón de sexo o de trato discriminatorio por lo que asume el compromiso de dar a conocer el contenido del presente protocolo.

Asimismo, la **empresa** está comprometida con su papel de garante de la protección de los derechos fundamentales de toda su plantilla y la responsabilidad que tiene en relación con la garantía de que las relaciones de trabajo y las relaciones interpersonales que con carácter necesario se fraguan y fundamentan en la actividad profesional, se lleven de acuerdo y con respeto a los derechos fundamentales de las personas.

Con la finalidad de dar cumplimiento a este compromiso, **la empresa** implanta un procedimiento de prevención e intervención frente al acoso moral, sexual, por razón de sexo o de trato discriminatorio, con la intención de prevenir y, en su caso, **establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar constitutivo de acoso moral, sexual, por razón de sexo o de trato discriminatorio.**

- 1. Medidas preventivas**, incluyendo la declaración de principios, la definición del acoso moral, sexual, por razón de sexo o de trato discriminatorio e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de estos tipos de acoso, a título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo. Así mismo, medidas de formación y sensibilización en materia de acoso moral, sexual, por razón de sexo o de trato discriminatorio.
- 2. Medidas proactivas o procedimentales** de actuación frente al acoso moral, sexual, por razón de sexo o de trato discriminatorio para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares.

3. Identificación de medidas reactivas frente al acoso moral, sexual, por razón de sexo o de trato discriminatorio:

- Medidas correctoras, incluyendo el régimen disciplinario.
- Medidas de resarcimiento o restitución de los derechos de la víctima de acoso moral, sexual, por razón de sexo o de trato discriminatorio.

2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS DE LA COMPAÑÍA

La filosofía empresarial de **ROVER ENERGIA RENOVABLE, S.L.**, exige la implantación de un Código de Actuación que oriente y promueva el comportamiento ético de todas las personas trabajadoras de la empresa; en todos los niveles laborales y en general, de todas las personas que de un modo u otro forman parte de nuestra organización. De este modo, se pretende evitar situaciones impropias que dificulten el día a día en nuestra empresa y que pueden derivar en conductas propias de acoso moral, sexual, por razón de sexo o de trato discriminatorio.

El acoso moral, sexual, por razón de sexo o de trato discriminatorio son conductas que están totalmente prohibidas en la organización y se consideran inaceptables. Por ello, la organización se compromete a garantizar los siguientes principios:

- Toda persona tiene derecho a recibir un trato correcto, respetuoso y digno, respetando su intimidad y su integridad física y moral, no pudiendo estar sometida bajo ninguna circunstancia, ya sea por nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, incluida su condición laboral, a tratos degradantes, humillantes u ofensivos.
- Toda la plantilla tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, al que se asocia un correlativo deber de protección mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo, como los derivados de las conductas violentas y de acoso moral, sexual, por razón de sexo o de trato discriminatorio.
- Dada la condición del acoso moral, sexual, por razón de sexo o de trato discriminatorio como riesgo psicosocial en el ámbito laboral, **la empresa** se compromete a garantizar los medios humanos y materiales necesarios para prevenir y hacer frente, en su caso, a las consecuencias derivadas de este tipo de conductas.
- **La empresa** velará por el mantenimiento de un entorno laboral exento de riesgos y se compromete a adoptar las medidas necesarias, tanto organizativas como de formación e información, para prevenir la aparición de conductas de acoso moral, sexual, por razón de sexo o de trato discriminatorio en relación con el personal que presta sus servicios en la empresa, cualesquiera que sea su forma de contratación laboral. También, resulta de aplicación a las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la empresa. Así, la obligación de respetar lo dispuesto en el presente protocolo, se hará constar en los contratos suscritos con empresas colaboradoras, para que éstas den a conocer el texto entre el personal destinatario que desempeñe tareas en las instalaciones.

- **La empresa** fomentará y mantendrá un entorno laboral digno y libre de violencias por razón de sexo, comprometiéndose a promover la sensibilización, a través del desarrollo de acciones formativas e informativas que ayuden a prevenir conductas de acoso moral, sexual, por razón de sexo o de trato discriminatorio, y la detección temprana de estas situaciones.
- El personal que se considere objeto de conductas de acoso moral, sexual, por razón de sexo o de trato discriminatorio tiene derecho, sin perjuicio de las acciones administrativas y judiciales que pudiera tomar de forma individual, a plantear la apertura del procedimiento previsto a tal efecto, que detallamos más adelante

3. OBJETIVOS

- Garantizar la igualdad de trato entre mujeres y hombres y la no discriminación por razón de sexo.
- Prevenir y detectar situaciones de acoso moral, sexual, por razón de sexo o de trato discriminatorio.
- Actuar y dar respuesta frente a posibles casos de acoso moral, sexual, por razón de sexo o de trato discriminatorio.

4. GARANTIAS

El presente protocolo se debe ajustar a las siguientes garantías:

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

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

- **Protección de datos:** los datos de carácter personal que se generen en la aplicación de este Protocolo se registrarán por la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales y por el Reglamento general de protección de datos (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/ CE.
- **Diligencia y celeridad:** el procedimiento será ágil, ofrecerá credibilidad, transparencia y equidad. La investigación y la resolución sobre los hechos deben ser realizadas con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras indebidas.

- **Respeto y protección a las personas:** se adoptarán las medidas pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la dignidad e intimidad de las personas afectadas, incluyendo a las personas presuntamente acosadas y acosadoras. Las personas implicadas podrán hacerse acompañar por alguien de su confianza o a ser asistidas legalmente a lo largo de todo el proceso, así como a estar informadas de la evolución de la denuncia.
- **Imparcialidad:** el procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todas las personas que intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.
- **Garantías frente a la victimización secundaria:** se proporcionará la ayuda que se considere necesaria para la víctima, evitando su victimización secundaria o revictimización, y planteando las medidas de reparación que sean necesarias en el caso de constatarse que ha existido una situación de acoso moral, sexual, por razón de sexo o de trato discriminatorio.
- **Respeto a los derechos de las partes:** la investigación de la reclamación, queja o denuncia tiene que ser desarrollada con sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas. El Protocolo ha de garantizar, en todo caso, los derechos de todas las partes a su dignidad e intimidad, y el derecho de la persona reclamante a su integridad física y moral, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se derivan de una situación de acoso. Se garantizará en todo caso la presunción de inocencia de las personas presuntamente acosadoras.
- **Prohibición de represalias y garantía de indemnidad:** se garantizará, que en el ámbito de la empresa no se produzcan represalias contra las personas que denuncien, testifiquen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan a cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismos o frente a terceras personas, y no sean objeto de intimidación, amenaza, violencia sobre su persona, su familia o sobre sus bienes, trato injusto o desfavorable, persecución, discriminación o represalia de ningún tipo.
- **Salvaguarda de derechos en el desarrollo de la actividad laboral:** se protegerá a la persona reclamante desde el punto de vista de la seguridad y la salud laboral y se intervendrá para impedir que continúen las presuntas situaciones de acoso y para establecer las medidas cautelares que se consideren adecuadas, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación y atendiendo especialmente a las circunstancias laborales y retribuciones de la persona denunciante.
- **Tutela judicial efectiva:** la utilización de este Protocolo no impide que cualquier persona comprendida en el ámbito de aplicación del mismo pueda acudir en cualquier momento a la vía jurisdiccional para ejercer su derecho a la tutela judicial efectiva.

5. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El protocolo será de aplicación a todas las personas trabajadoras que presten su servicio en **ROVER ENERGIA RENOVABLE, S.L.**, en cualquier ámbito de su actividad profesional, y con independencia de su función y del país en el que operen, así como a terceros relacionados con la sociedad, incluyendo joint ventures, UTEs, socios de negocios, y personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la empresa.

Este protocolo será de aplicación cuando se produzcan situaciones de acoso moral, sexual, por razón de sexo o de trato discriminatorio durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo. De esta forma, consideraremos lugar o espacio de trabajo:

- a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- b) en los lugares de paso y 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;
- c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- d) en el marco de las comunicaciones que estén o no relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual, ciberacoso, acoso digital, etc.);
- e) en el alojamiento proporcionado por la empleadora;
- f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo;
- g) en cualesquiera otros.

La aplicación del protocolo en el caso de que no exista una vinculación laboral con las personas implicadas o afectadas por la situación de acoso moral, sexual, por razón de sexo o de trato discriminatorio se orientará hacia la colaboración, comunicación y coordinación en la aplicación de medidas entre protocolos y empresas externas prestadoras de servicios con el objetivo de que cada una aplique y ejecute el respectivo procedimiento y tome las medidas preventivas y correctoras oportunas.

6. VIGENCIA Y REVISIÓN

Se establece la vigencia del presente protocolo de prevención e intervención frente al acoso moral, sexual, por razón de sexo o de trato discriminatorio desde la fecha de su firma y publicación en la página web de la empresa. Su contenido será revisado con la siguiente periodicidad:

- Bianualmente, tras realizar por parte de la comisión de seguimiento una evaluación del resultado de su aplicación durante el ejercicio y al objeto de incorporar, en su caso, cualquier circunstancia que no haya sido tenida en cuenta en su redacción inicial y que se haya podido manifestar durante esa evaluación.

- Para el caso de que se negocie o apruebe por parte de la empresa Plan de Igualdad. En ese caso, este protocolo se adaptará al texto negociado con la Comisión del Plan de Igualdad y tendrá el mismo periodo de vigencia del plan de igualdad de la empresa. Realizando una evaluación intermedia a los dos años y una evaluación final.

Los plazos para la revisión del protocolo serán los determinados en el plan de igualdad en el que se integre, en los términos previstos en el artículo 9 del RD 901/2020, de 13 de octubre.

Asimismo, se estará a lo dispuesto en este mismo artículo para el seguimiento y evaluación del protocolo que forma parte del plan de igualdad.

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

- I.** En cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de reorientar el cumplimiento de sus objetivos de prevención e intervención frente al acoso moral, sexual, por razón de sexo o de trato discriminatorio. Se establece con carácter orientativo una reunión bianual de seguimiento y control.
- II.** 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.
- III.** En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa y ante cualquier incidencia que modifica de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo u organización.
- IV.** En caso de que 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.
- V.** Cuando se actualice el plan de igualdad en su totalidad.

7.- REGISTRO

El presente protocolo de prevención e intervención frente al acoso moral, sexual, por razón de sexo o de trato discriminatorio será publicado en la página web de la organización, y será difundido a toda la plantilla. De igual modo, en el caso de que fuera negociado el Plan de Igualdad de la empresa, será incorporado a su clausulado el texto que sea negociado con la Comisión negociadora y registrado junto con el Plan de Igualdad.

8.-DEFINICIONES Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO MORAL, SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO O DE TRATO DISCRIMINATORIO EN EL TRABAJO

8.1.- COMPORTAMIENTOS O CONDUCTAS DE VIOLENCIA FISICA:

a) COMPORTAMIENTOS O CONDUCTAS DE VIOLENCIA FISICA INTERNA:

Se trata de aquellos comportamientos o conductas que supusiesen una agresión física entre personas sujetas al ámbito de aplicación personal del presente Plan.

b) COMPORTAMIENTOS O CONDUCTAS DE VIOLENCIA FISICA EXTERNA:

Se trata de aquellos comportamientos o conductas que supusiesen una agresión física a alguna de las personas sujetas al ámbito de aplicación personal del presente Plan, por parte de una persona no sujeta al mismo.

8.2.- COMPORTAMIENTOS O CONDUCTAS DE VIOLENCIA PSICOLOGICA:

Se considera acoso psicológico en el trabajo una situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo o en conexión con el mismo.

El acoso moral incluye cualquier conducta ofensiva que se produzca de manera sistemática y continuada en el tiempo y que tenga por finalidad el aislamiento o daño psicológico en el empleado hostigado. El acoso moral al que puede encontrarse sometido un trabajador se manifiesta a través de conductas variadas como:

- Acciones contra la reputación o la dignidad de la persona, realizando comentarios injuriosos en su contra, criticando permanentemente su vida privada, haciendo que la
- víctima parezca estúpida o perturbada, atacando sus pensamientos sobre política, religión, su aspecto físico etc...
- Acciones contra el ejercicio de su trabajo, conducentes a producir el rechazo y el miedo al lugar de trabajo por parte del afectado:
 - o Modificar las atribuciones o responsabilidades, denigrándole mediante el encargo injustificado de trabajos de inferior índole o categoría, para provocar el desinterés por el puesto de trabajo.
 - o Asignar tareas innecesarias, degradantes o imposibles de realizar, o incluso trabajo para el cual el trabajador no está cualificado, a fin de minar su desarrollo profesional.
 - o Sobrecargar selectivamente de trabajo de manera regular, para rebajar la calidad de su trabajo y su rendimiento.
 - o Fijar plazos que se saben inalcanzables, para la finalización de un determinado trabajo o tarea, con el objetivo de que no se cumplan.
 - o Comentar su trabajo de manera malintencionada, ridiculizando sus ideas o los resultados obtenidos.

- Acciones que comprenden una manipulación de la comunicación o información con la persona afectada, como pueden ser: no informarle sobre distintos aspectos de su trabajo, de sus funciones, de sus responsabilidades, manteniéndole en una situación de incertidumbre; o haciendo uso de una comunicación hostil tanto explícitamente (amenazándole o reprendiéndole por temas laborales) como implícitamente (no dirigiéndole la palabra, no escuchando sus opiniones o ignorando su presencia).
- Situaciones de aislamiento social: trasladar al trabajador a un sitio alejado del que ocupan el resto de los compañeros impidiendo que se relacione con éstos, restringiendo la posibilidad de hablar con sus compañeros o prohibiendo a estos últimos que dirijan la palabra a la víctima, produciendo una situación de marginación rechazable.
- Agresiones verbales, como pueden ser gritar o insultar al trabajador, o incluso adoptar medidas de violencia física, ataques de furia o cólera ofensivos, a menudo sobre temas triviales.
- Lanzar rumores infundados sobre cuestiones profesionales o personales del trabajador.
- Imitar las maneras, la voz o los gestos del trabajador para ridiculizarle.

Se trata de acciones que tienen continuidad en el tiempo, previamente diseñadas, con las que se pretende degradar psicológicamente a la persona afectada hasta el punto de producir una pérdida de autoestima y desinterés por el trabajo, favoreciendo de este modo, la creación de un ambiente hostil que puede desembocar en su salida voluntaria de la empresa.

Dicho comportamiento, que a menudo conlleva bajas laborales continuadas y prolongadas, tiene por finalidad destruir las redes de comunicación de la víctima, destruir su reputación, minar su autoestima, perturbar el ejercicio de sus labores, degradar deliberadamente las condiciones de trabajo de la persona agredida, produciendo un daño progresivo y continuo a su dignidad para lograr que finalmente esa persona o personas abandonen su puesto de trabajo.

Esta violencia psicológica, en ocasiones se realiza en función del sexo, la raza, la edad, opinión, religión, circunstancias personales o sociales de la víctima y en todos los casos atenta contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de una persona.

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

- **INTENCIÓN DE DAÑAR:** existencia real de una finalidad lesiva de la dignidad profesional y personal.
- **PERSISTENCIA EN EL TIEMPO**
- **VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LA PERSONA**

El acoso moral puede ser de diversos tipos:

- **Acoso Moral Descendente:** aquél en que la persona acosadora ocupa un cargo superior al de la víctima.
- **Acoso Moral Horizontal:** se produce entre personas del mismo nivel jerárquico.

- Acoso Moral Ascendente: la persona acosadora ocupa un nivel jerárquico inferior al de la víctima.

8.3.- ACOSO SEXUAL

Según el art. 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres constituye acoso sexual cualquier comportamiento verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular, cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, siendo suficiente para tener tal consideración que se trate de un único episodio grave, aunque generalmente el acoso no se conciba como algo esporádico, sino como algo insistente, reiterado y de acorralamiento.

Este acoso se considerará, en todo caso, discriminatorio, máxime cuando se condicione un derecho o una expectativa de derecho a la aceptación de un requerimiento de naturaleza sexual. El acoso sexual comprende todos los comportamientos de naturaleza sexual, tanto aquellos que vayan dirigidos concretamente a una persona concreta (bilateral) ya sea a cambio o no de una determinada exigencia (chantaje sexual) como aquellos de naturaleza sexual que puedan ir dirigidos de forma indeterminada a un colectivo de personas a través de escritos, gestos o palabras que se puedan considerar ofensivos (acoso sexual ambiental).

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

8.3.1.-TIPOS DE ACOSO SEXUAL

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

- **Acoso “quid pro quo” o chantaje sexual**

Consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, su sujeto activo será aquel que tenga poder estructural, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

- **Acoso sexual ambiental**

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

8.3.2 CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL

- Conductas verbales de naturaleza sexual: insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual; insistencia para participar en actividades sociales fuera del lugar de trabajo, después de que la persona objeto de la misma haya dejado claro que dicha insistencia es molesta e inoportuna; flirteos ofensivos; comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos; llamadas telefónicas indeseadas; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual, entre otras.
- Conductas no verbales de naturaleza sexual: exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, silbidos o hacer ciertos gestos; cartas o mensajes de correo electrónico, mensajes de texto o de cualquier otro tipo de carácter ofensivo, de contenido sexual, entre otras.
- Conductas físicas de naturaleza sexual: contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo o innecesario, agresiones sexuales, entre otras.

8.4 ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Según el art. 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007, constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

La discriminación por embarazo o maternidad, cualquier trato desfavorable otorgado con su embarazo o maternidad, o a su propia condición de mujer constituirá una discriminación directa por razón de sexo. Al igual que en el caso anterior, este acoso también se considerará, en todo caso, discriminatorio, máxime cuando condicione un derecho o una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso.

8.5.- CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

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

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

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

8.6.- CIBERACOSO O ACOSO VIRTUAL

Aquellas situaciones de acoso sexual o por razón de sexo que se puedan producir durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo por medio de tecnologías de la información y la comunicación.

8.7. DIFERENCIA ENTRE DENUNCIA NO PROBADA Y DENUNCIA FALSA.

- **Denuncia no probada:** es una denuncia presentada de buena fe, no tiene consecuencias disciplinarias, las evidencias indican que no ha habido o que no se puede probar el acoso sexual, de acoso por razón de sexo.
- **Denuncia falsa:** es una denuncia presentada de mala fe, es decir, se tiene conciencia de que es falsa, por ello pueden tener consecuencias disciplinarias. De todas formas, es importante destacar que son **prácticamente inexistentes**.

9. MEDIDAS PREVENTIVAS

Para prevenir y evitar las situaciones de acoso moral, sexual, por razón de sexo o de trato discriminatorio en el trabajo, la empresa proporcionará:

- **Información y Sensibilización**

La empresa realizará campañas explicativas y de sensibilización sobre este protocolo, difundiendo el mismo a toda la plantilla y a todas las empresas contratadas/subcontratadas y personal autónomo que presente servicios para la empresa. Además, estará colgado en la web de la empresa (<https://www.rovergrupo.com/es/etica>) y/o en la intranet.

- **Formación**

La empresa se compromete a impartir la formación necesaria en prevención y resolución de conflictos en materia de acoso a todas las personas que formen parte de la comisión, y a facilitar formación específica en materia de prevención de acoso sexual, por razón de sexo y violencia sexual a toda la plantilla.

- **Evaluación de riesgos**

La empresa incluirá en la valoración de riesgos de los distintos puestos ocupados por mujeres la violencia sexual entre los riesgos laborales concurrentes, debiendo informar y formar sobre ello a sus trabajadoras. Además, se asegurará que en las evaluaciones de

riesgos psicosociales y de clima laboral se incluyen preguntas relativas al acoso moral, sexual, por razón de sexo o de trato discriminatorio., violencia de género y violencia sexual.

- Diagnóstico

Diagnóstico previo de la situación real de mujeres y hombres de la empresa en sus condiciones de trabajo conforme a lo acordado con las organizaciones sociales (en caso de que no se hubiera llevado a cabo).

- Entorno laboral

La empresa promoverá un entorno de respeto, corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a toda la plantilla los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.

- Incorporaciones

La empresa favorecerá la integración del personal de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento de la persona trabajadora, no solo en su proceso de acogida inicial, sino también con posterioridad al mismo.

- Prohibiciones

La empresa prohibirá las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje como en las comunicaciones y actitudes. Entre otras medidas, se eliminará cualquier imagen, publicidad o similar que contenga una visión sexista y estereotipada de mujeres y hombres.

La empresa mantendrá actitud activa en la adopción de nuevas medidas o en la mejora de las existentes, que permitan alcanzar una óptima convivencia en el trabajo, salvaguardando los derechos de las personas en plantilla.

10. MEDIDAS PROACTIVAS Y PROCEDIMENTALES

10.1. COMISIÓN INSTRUCTORA DE TRATAMIENTO DE SITUACIONES DE ACOSO MORAL, SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO O DE TRATO DISCRIMINATORIO EN EL TRABAJO

Se constituirá la Comisión Instructora para el tratamiento de las denuncias de acoso moral, sexual, por razón de sexo o de trato discriminatorio, integrada por tres personas, siendo el órgano encargado de la tramitación de todos los procedimientos sustanciados conforme a lo establecido en el presente protocolo.

Estas personas, además de reunir las debidas condiciones de aptitud, objetividad e imparcialidad, no podrán tener relación de dependencia directa o parentesco con cualquiera de las partes. Tampoco podrán instruir estos procedimientos quienes tengan el carácter de persona denunciada o denunciante.

La comisión instructora iniciará el procedimiento cuando cualquiera de las personas que puedan formar parte tenga indicios suficientes de la existencia de una conducta constitutiva de acoso moral, sexual, por razón de sexo o de trato discriminatorio.

Prestará apoyo y ayuda a las personas presuntamente acosadas, incluida la recomendación de medidas cautelares, 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, entre ellas recabar información cuantitativa y cualitativa de los indicadores del servicio de prevención. La comisión deberá intervenir en todo caso cuando así le sea requerido por la autoridad laboral o la jurisdicción social o de otro orden, aunque no conste la existencia de denuncia previa.

Podrá nombrarse una persona asesora, por cada una de las personas representadas en la Comisión Instructora, como persona técnica encargada del asesoramiento a la Comisión Instructora. Será necesario tener experiencia y formación en materia de prevención del acoso moral, sexual, por razón de sexo o de trato discriminatorio.

Los gastos y recursos necesarios para garantizar el buen funcionamiento de la Comisión Instructora serán por cuenta de la empresa.

10.2 PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN EN CASO DE DENUNCIA.

A) FASE I Denuncia:

Cualquier persona que considere que está siendo objeto de acoso moral, sexual, por razón de sexo o de trato discriminatorio en el trabajo podrá formular denuncia necesariamente por escrito ante la Comisión Instructora (que será la única receptora de la totalidad de los casos) a través de correo electrónico dirigido a la dirección canaldenuncias@rovergrupo.com. Las personas que formen parte de la Comisión tendrán acceso al correo habilitado para poder gestionarla.

Adicionalmente, podrá presentar denuncia la representación legal de las personas trabajadoras si la hubiera y cualquiera que tenga conocimiento de la existencia de situaciones de esta naturaleza, debiendo identificarse obligatoriamente.

Contenido de la denuncia con documento anexo (se adjunta al final como anexo):

- Identidad de la persona denunciante, de la víctima de la conducta de acoso sexual y/o por razón de sexo y de la persona denunciada.
- Descripción de los hechos (tipos de conductas objeto de la denuncia, fechas y lugares en que se produjeron las conductas).
- Identificación de los posibles testigos
- Aportación, si procede, de documentación acreditativa de los hechos.

Una vez identificadas las partes, se asignará un código alfanumérico a cada una de ellas para garantizar el anonimato y la confidencialidad en el plazo máximo de dos días laborables desde la recepción. En cualquier caso, la omisión de alguno de los datos fijados en este apartado no impedirá la actuación de la Comisión siempre que del escrito remitido pueda deducirse la

existencia de una posible situación de acoso, sin perjuicio de que en la investigación se subsanen todos los datos necesarios.

B) PROCEDIMIENTO ABREVIADO

Su objetivo es resolver el problema de una forma ágil, en las ocasiones en que el hecho de manifestar a la persona denunciada las consecuencias ofensivas e intimidatorias que se generan de su comportamiento, sea suficiente para que se solucione el problema. Una vez iniciado el procedimiento, las personas instructoras se encargarán de entrevistarse, por separado, con la persona denunciante y denunciada o cualquier otra persona que estime necesaria. A la vista del resultado de las reuniones mantenidas, la parte instructora elevará su dictamen a la Dirección de RRHH, a las partes afectadas y a la comisión de seguimiento, lo que no podrá prolongarse en más de 7 días laborables. En el supuesto de que la situación no se pueda solucionar manifestando a la persona denunciada la necesidad de modificar su comportamiento o cuando la gravedad de los hechos así lo indique, se dará paso al procedimiento formal.

C) FASE II. Investigación:

La Comisión Instructora acusará inmediatamente recibo de dicha denuncia, y procederá a su tramitación de conformidad con el procedimiento previsto en el presente documento.

La fase de investigación se iniciará con una entrevista personal con la persona instructora designada por la Comisión Instructora con la persona denunciante, de la que se tomará debida nota de su declaración.

Se citará a la persona denunciante en un plazo máximo de 48 horas a la recepción de la denuncia. Si la persona denunciante no coincide con la persona afectada, tras la declaración de la persona denunciante, en el mismo plazo se citará a la persona afectada para tomar también su declaración y conocer su versión de los hechos de primera mano. La persona afectada podrá solicitar exponer la situación a una persona del equipo instructor del mismo sexo.

Tras la/s entrevista/s con la persona denunciante y la persona afectada, se notificará el inicio del procedimiento de investigación a la persona denunciada y será citada para su audiencia.

Para proteger a la persona afectada y evitar el contacto con la persona denunciada y las interferencias durante el proceso de investigación, la Comisión Instructora podrá proponer a la dirección de **la empresa**, la medida de separación de las personas implicadas u otra medida cautelar mientras dure la investigación y hasta su resolución, debiéndose efectuar inmediatamente. Estas medidas en ningún caso podrán suponer para la persona afectada un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo.

En esta fase, el objetivo principal es conocer en qué situación se encuentra la persona afectada e investigar los hechos denunciados. Para ello, la Comisión Instructora podrá llevar a cabo entrevistas u otras actuaciones de investigación con cualquiera de las personas implicadas, testigos o terceras personas que se considere puedan aportar información útil, para poder concluir si es un caso de acoso moral, sexual, por razón de sexo o de trato discriminatorio en el trabajo. De las actuaciones practicadas y documentos revisados, la Comisión Instructora dejará constancia en las actas que formarán parte del expediente de investigación.

Como criterio general, la duración máxima estimada de esta fase de investigación será de 10 días hábiles (esto es, sábados, domingos y festivos excluidos) desde la presentación de la denuncia.

La Comisión Instructora tratará cada caso de manera individualizada y velará para que la persona afectada sea escuchada y apoyada en todo momento.

Se creará un expediente físico con la documentación de todas las actuaciones practicadas, que será custodiado por la comisión instructora.

D) FASE III. Resolución:

La comisión instructora deberá emitir un informe en un plazo que no podrá exceder de los 10 días hábiles (esto es, sábados, domingos y festivos excluidos), computados desde la finalización de la fase de investigación.

El informe incluirá la siguiente información:

- Antecedentes del caso, incluyendo un resumen de los argumentos planteados por cada una de las partes.
- Descripción de los principales hechos del caso.
- Medidas cautelares o preventivas, en su caso adoptadas, con carácter temporal y durante el curso de la investigación.
- Diligencias de investigación practicadas.
- Conclusiones, con la determinación expresa de la existencia o no de acoso, aportaciones particulares (si las hubiera) y propuesta de acciones.
- Firma de sus integrantes.

La Comisión Instructora elevará el informe de conclusiones junto con sus recomendaciones, de forma fundamentada, de la adopción de medidas preventivas, correctoras y disciplinarias a la Dirección, la comisión de seguimiento y evaluación y las partes implicadas. En el seno de la Comisión Instructora de acoso moral, sexual, por razón de sexo o de trato discriminatorio las decisiones se tomarán de forma consensuada, siempre que fuera posible y, en su defecto, por mayoría.

11. MEDIDAS REACTIVAS Y MEDIDAS DE RESTITUCIÓN A LA VÍCTIMA

La Dirección, una vez recibidas las conclusiones con la determinación expresa de existencia de acoso de la Comisión Instructora, adoptará las medidas disciplinarias que correspondan de acuerdo a lo establecido en el convenio colectivo de aplicación de manera inmediata en el plazo máximo de 48 horas, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la persona afectada, a la persona denunciada y a la Comisión Instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

Si la sanción impuesta no determina el despido de la persona acosadora, se tomarán las medidas oportunas para que esta y la persona acosada no convivan en el mismo entorno laboral, teniendo la víctima la opción de permanecer en su puesto o la posibilidad de solicitar un traslado, medidas que no podrán suponer ni mejora ni detrimento de sus condiciones laborales.

En el caso de que se haya concluido que no existe acoso, se archivará el expediente. No obstante, si con motivo de la investigación realizada se pone de manifiesto que subyace un conflicto

personal relevante generado por el trabajo, la comisión instructora trasladará esta conclusión a su informe para que la Dirección actúe en consecuencia.

La empresa adoptará las medidas reactivas de restitución 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:

- Actualización de la evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa.
- Adopción de medidas de vigilancia de la salud para proteger a la víctima.
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso moral, sexual, por razón de sexo o de trato discriminatorio, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.
- Complementar la prestación económica de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.
- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección e intervención frente al acoso moral, sexual, por razón de sexo o de trato discriminatorio, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.

12. PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO.

La Dirección de la empresa se reserva el derecho a adoptar las acciones disciplinarias apropiadas, incluido el despido para el caso de faltas muy graves, frente a la persona que hubiere incurrido en una conducta tipificada como de acoso moral, sexual, por razón de sexo o de trato discriminatorio.

En consecuencia, se deja constancia de que el incumplimiento de las normas del presente Código constituye una violación de las obligaciones de la Dirección y la plantilla.

Por tanto, podrán adoptarse las medidas disciplinarias que se consideren oportunas, sin perjuicio de las acciones civiles y penales que, además, puedan resultar pertinentes en cada caso.

13. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Será la comisión instructora la que asumirá las funciones de seguimiento y evaluación del protocolo de prevención y actuación frente al acoso moral, sexual, por razón de sexo o de trato discriminatorio en el trabajo aquí establecido.

En el caso de constituirse la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, será ésta quien asuma las funciones de seguimiento y evaluación.

14. CUESTIONES GENERALES.

Deber de sigilo.

Toda persona que haya participado en cualquiera de las fases previstas en el presente Protocolo estará sujeta a un deber de sigilo consistente en la obligación de no revelar ninguna información a cualquier otra persona no implicada en el procedimiento.

Protección del derecho a la intimidad.

Se garantiza la protección del derecho a la intimidad de las personas que hayan formado parte en cualquiera de las fases de este procedimiento.

Divulgación del Protocolo contra el Acoso.

La Dirección de la empresa se compromete a que toda la plantilla conozca la existencia del presente Protocolo y Código de Actuación. A tal efecto, su entrada en vigor se anunciará por correo electrónico, quedando, asimismo, disponible en la Intranet de la Compañía.

Prohibición de represalias

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 misma o frente a terceras personas.

Denuncia falsa

Si de la investigación realizada se pudiera en evidencia que la persona denunciante ha actuado con acreditada mala fe o ánimo de dañar, la Dirección podrá adoptar las medidas previstas para los supuestos de transgresión de la buena fe contractual en el Estatuto de los Trabajadores.

15. PROCEDIMIENTOS Y LEGISLACIÓN DE APLICACIÓN COMPLEMENTARIA.

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

ANEXO

FORMULARIO DE DENUNCIA INTERNA POR CONDUCTA CONSTITUTIVA DE

Acoso Moral
Acoso Sexual
Acoso por razón de sexo
Trato discriminatorio

PERSONA DENUNCIANTE

Nombre y apellidos:

DNI:

Puesto de trabajo:

Centro de trabajo:

PERSONA DENUNCIADA (Nombre, apellidos, puesto de trabajo):

PERSONA QUE SUFRE EL ACOSO, en caso de que no coincida con la denunciante (Nombre, apellidos, puesto de trabajo):

HECHOS que denuncia (descripción cronológica y detallada de los hechos, personas implicadas, origen del conflicto, lugar en que sucedió, etc.)

Breve descripción de otra información que se aporte:

El/la abajo firmante, solicita la apertura del procedimiento de investigación derivado del conocimiento de actos que pueden ser constitutivos de _____, solicitando que se me informe de las distintas actuaciones que realicen durante el mismo así como su posterior resolución.

En _____, a ___ de _____ de 20__.

Fdo:

Recibí (Nombre y DNI)

Nº de expediente: