

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ABORDAJE DEL ACOSO Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO

GRUPHELCO INDUSTRIAL, S.A.

DATA

Octubre 2023



sp|activa

Salud y seguridad para las personas en el trabajo.

ÍNDICE

1. Objetivos
2. Definiciones
3. Derechos, obligaciones y orientaciones
4. Prevención del acoso y violencia en el trabajo
5. Vías de resolución de las situaciones de violencia y acoso
 - 5.1. Vía interna. El procedimiento
 - 5.2. Vías externas. Administrativa y judicial
6. Sensibilización, información y formación del protocolo
7. Seguimiento y evaluación del protocolo
8. Anexos
 - 8.1. Consulta y acuerdo del protocolo para la prevención y abordaje del acoso y violencia en el trabajo
 - 8.2. Código de ética empresarial
 - 8.3. Política de prevención del acoso y la violencia en el trabajo
 - 8.4. Hoja de declaración de compromiso individual con la prevención del acoso y la violencia y con la implicación para crear entornos de trabajo saludables
 - 8.5. Consulta a los representados de los trabajadores sobre la designación de la/las persona/se de referencia
 - 8.6. Acta de designación de la/las persona/se de referencia
 - 8.7. Consulta a los representantes de los trabajadores sobre el modelo y designación de los miembros que componen la comisión de investigación
 - 8.8. Acta de designación de las personas que componen la comisión de investigación
 - 8.9. Modelo de denuncia interna
 - 8.10. Modelo de informe de la comisión de investigación

1. OBJETIVOS

Prevenir el acoso e intervenir en los estadios iniciales de estas situaciones es la forma más eficaz de erradicar las conductas de acoso y violencia. Es por eso que, desde **GRUPHELCO INDUSTRIAL, S.A.**, se ha definido el presente protocolo.

Este protocolo ha sido elaborado con el objetivo de:

- facilitar información sobre el acoso y la violencia en el trabajo,
- determinar herramientas de prevención y
- articular vías efectivas de protección y respuesta en el marco de la empresa.

Es una herramienta que nos ayudará en la detección y afrontamiento de éste tipo de conductas negativas en el sí de nuestra empresa, que pueden malograr el clima laboral y, sobre todo, la salud física y mental de las personas trabajadoras.

2. DEFINICIONES

ACOSO LABORAL Y ACOSO DISCRIMINATORIO

Acoso laboral. Exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte otros. Comprenden situaciones de abuso de poder de la dirección, mandos o responsables de la empresa (abuso de autoridad), situaciones de conductas vejatorias o de maltrato hacia un trabajador entre personas que no mantienen entre sí una relación de mando o jerarquía o si la mantienen no es relevante. Esta exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud.

Todas las conductas de acoso laboral van dirigidas a una de las cinco categorías siguientes: amenaza al estatus profesional, la reputación personal, el aislamiento, la sobrecarga de trabajo y la desestabilización.

Acoso discriminatorio. Toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o las convicciones, la discapacidad o la edad de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un ambiente intimidatorio, humillante u ofensivo.

Sin pretender conseguir la exhaustividad la siguiente lista recoge una serie de comportamientos que pueden evidenciar la existencia de acoso: Aislamiento físico, impedir o limitar la comunicación, ignorar la presencia o las opiniones de una persona, manifestar diferencias de trato respecto a otros trabajadores, maximizar los errores, datos erróneos o indicaciones incorrectas sobre la metodología de trabajo, no especificar claramente funciones y responsabilidades, humillaciones, críticas dirigidas a dañar la dignidad de las personas, sarcasmos, comentarios que ridiculizan, encargos de trabajo que exceden o están muy por debajo de la tarea habitual al puesto de trabajo, tareas innecesarias o sin sentido, tareas contradictorias o en contra de las convicciones personales...

VIOLENCIA FÍSICA EN EL TRABAJO

Conductas que suponen una agresión de violencia física.

Conductas verbales o físicas amenazantes, intimidadores, abusivas y de acoso relativas a la producción de un daño corporal más o menos inmediato que se practican entre personas pertenecientes a la propia empresa o entre personas de diferentes empresas pero que prestan sus servicios en un mismo centro de trabajo.

Conductas verbales y/o físicas que son consideradas, entre otras y sin ánimo excluyente ni limitador, agresivas: Emplear un vocabulario profano, insultos, gritos despectivos, lenguaje corporal provocador o agresivo que expresa intimidación o desprecio, amenazas, intentos de golpear alguien, empujones, amenazas con algún objeto,

escupir, romper el mobiliario, tirar objetos con la intención de hacer daño, echar al suelo alguien, morder, arañar, golpear, dar patadas, golpes de cabeza...

ACOSO SEXUAL

Situación en la cual se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, de naturaleza sexual, que se ejerce con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, especialmente, cuando se crea un entorno intimidador, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Tipo de conductas constitutivas de acoso sexual:

Se consideran, entre otros y sin ánimo excluyente ni limitador, las siguientes conductas que pueden evidenciar la existencia de acoso sexual.

Conductas verbales: difundir rumores, preguntar o explicar sobre la vida sexual y las preferencias sexuales de una persona, realizar comentarios o bromas sexuales obscenas, realizar comentarios groseros sobre el cuerpo o la apariencia física, ofrecer o presionar para concretar citas comprometidas o para participar en actividades lúdicas no deseadas, hacer demandas de favores sexuales.

Conductas no verbales: miradas lascivas al cuerpo, gestos obscenos, uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de internet de contenido sexualmente explícito, cartas, notas o mensajes de correo electrónico de contenido sexual de carácter ofensivo.

Conductas físicas: acercamiento físico excesivo, arrinconar, buscar quedarse deliberadamente a solas con la persona de forma innecesaria, el contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados...), tocar intencionadamente o accidentalmente las partes sexuales del cuerpo.

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, IDENTIDAD DE GÉNERO, ORIENTACIÓN SEXUAL O CARACTERÍSTICAS SEXUALES,

Constituye acoso por razón de sexo, **identidad de género, orientación sexual o características sexuales** cualquier comportamiento realizado en función de estas características de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se consideran comportamientos susceptibles de ser acoso por razón de sexo, entre otros, y sin ánimo excluyente ni limitador, los siguientes: Actitudes condescendientes o paternalistas, insultos basados en el sexo y/u orientación sexual de la persona trabajadora, **así como por su identidad de género o características sexuales**, conductas discriminatorias basadas en **la identidad de género, sexo, características sexuales u orientación sexual de la persona trabajadora**, formas ofensivas de dirigirse a la persona, ridiculizar, ignorar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de una persona

por razón de sexo, utilizar humor sexista, e ignorar aportaciones, comentarios o acciones, por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género o características sexuales.

3. DERECHOS, OBLIGACIONES Y ORIENTACIONES

El alcance del presente documento es:

- La protección a las personas de la empresa ante conductas de acoso por parte de otros trabajadores de la empresa
- La protección a las personas de la empresa ante conductas de acoso por parte de personas externas;
- La protección a personas externas vinculadas a la empresa, aunque no tengan un vínculo laboral directo.

OBLIGACIONES LEGALES DE LA EMPRESA

Para proteger las personas trabajadoras frente al acoso y la violencia en el trabajo, el empresario tiene las siguientes obligaciones:

- Adoptar las medidas tendentes a garantizar el derecho de las personas trabajadoras en la relación laboral:
 - a) a no ser discriminadas por ningún motivo;
 - b) a la integridad física o psíquica y a una adecuada política de seguridad e higiene, y
 - c) al respecto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, incluida la protección frente al acoso y de la violencia.
- Promover un contexto y entorno laboral que evite el acoso y la violencia.
- Arbitrar procedimientos específicos para la prevención del acoso, y para canalizar las comunicaciones y denuncias que formulen las personas trabajadoras. Este procedimientos específicos incluyen dos tipos de medidas:
 - a) Medidas preventivas y
 - b) Procedimientos de investigación de las denuncias: la empresa cuenta con procedimientos de investigación de los casos particulares de acoso que se produzcan y los aplicará cuando tenga conocimiento de estos casos.

DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE PERSONAS TRABAJADORAS

- Negociar medidas de difusión y sensibilización entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras.
- Contribuir a prevenir el acoso y la violencia en el trabajo.

DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

Derechos. Las personas trabajadoras tienen derecho a un entorno de trabajo saludable y a no sufrir acoso ni violencia. Es por eso que el resto de personas trabajadoras de la empresa tienen el derecho de informar de posibles situaciones de acoso o de violencia, sin sufrir represalias.

Obligaciones. Por otro lado, todos los trabajadores/as tiene la obligación de tratar los otros con respeto y de cooperar con la empresa en la investigación de una denuncia interna de acoso o de violencia.

Recomendaciones. Los trabajadores y trabajadoras tienen un papel clave para crear un entorno laboral en el cual el acoso sea inaceptable. Pueden contribuir a prevenirlo desde su sensibilidad entorno al tema, y a garantizar unos estándares de conducta propia y hacia a los otros que no sean ofensivos. Al mismo tiempo, pueden impedir el acoso si dejan claro que encuentran ciertos comportamientos inaceptables y apoyan a aquellos compañeros y compañeras que pueden sufrir esta situación y están valorando si la denuncian.

4. PREVENCIÓN DEL ACOSO Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

Para materializar la prevención se pondrán en marcha tres acciones.

1. Iniciativa y compromiso de la empresa.

La dirección de la empresa **GRUPHELCO INDUSTRIAL, S.A.**, expresa la voluntad de trabajar para erradicar cualquier tipo de acoso y violencia en la empresa. Este compromiso de la empresa hacia la tolerancia cero hacia las conductas de acoso y /o violencia queda recogido en el código de ética empresarial que se adjunta en el anexo 8.2 del presente protocolo.

2. Políticas de igualdad y una organización del trabajo que dificulten el acoso y la violencia en el trabajo.

3. Compromiso de las personas.

La empresa promoverá relaciones basadas en la libertad y el respeto entre las personas que se relacionan por motivos profesionales. Las estrategias que se emplearán serán la sensibilización, la información y la formación para que todo el mundo asuma su responsabilidad, evitando aquellas acciones que puedan resultar ofensivas, discriminatorias o abusivas, e identificando los factores que contribuyen a crear un entorno laboral libre de acoso. En esta línea se instará a los trabajadores de **GRUPHELCO INDUSTRIAL, S.A.** a firmar la “Hoja de declaración de compromiso individual con la prevención del acoso y la violencia y con la implicación para crear entornos de trabajo saludables” que se encuentra al anexo 8.4 del presente protocolo.

La política de la empresa en materia de acoso y/o violencia en el trabajo incluye una serie de acciones que se recogen en el anexo 8.3

5. VÍAS DE RESOLUCIÓN DE LAS SITUACIONES DE VIOLENCIA Y ACOSO.

En el supuesto de que se produzca una situación de acoso o violencia a la empresa, hay dos vías de resolución: interna y externa. Utilizar una vía de resolución en ningún caso no excluye la posibilidad de utilizar también la otra.

La vía interna se fundamenta en dos grandes objetivos:

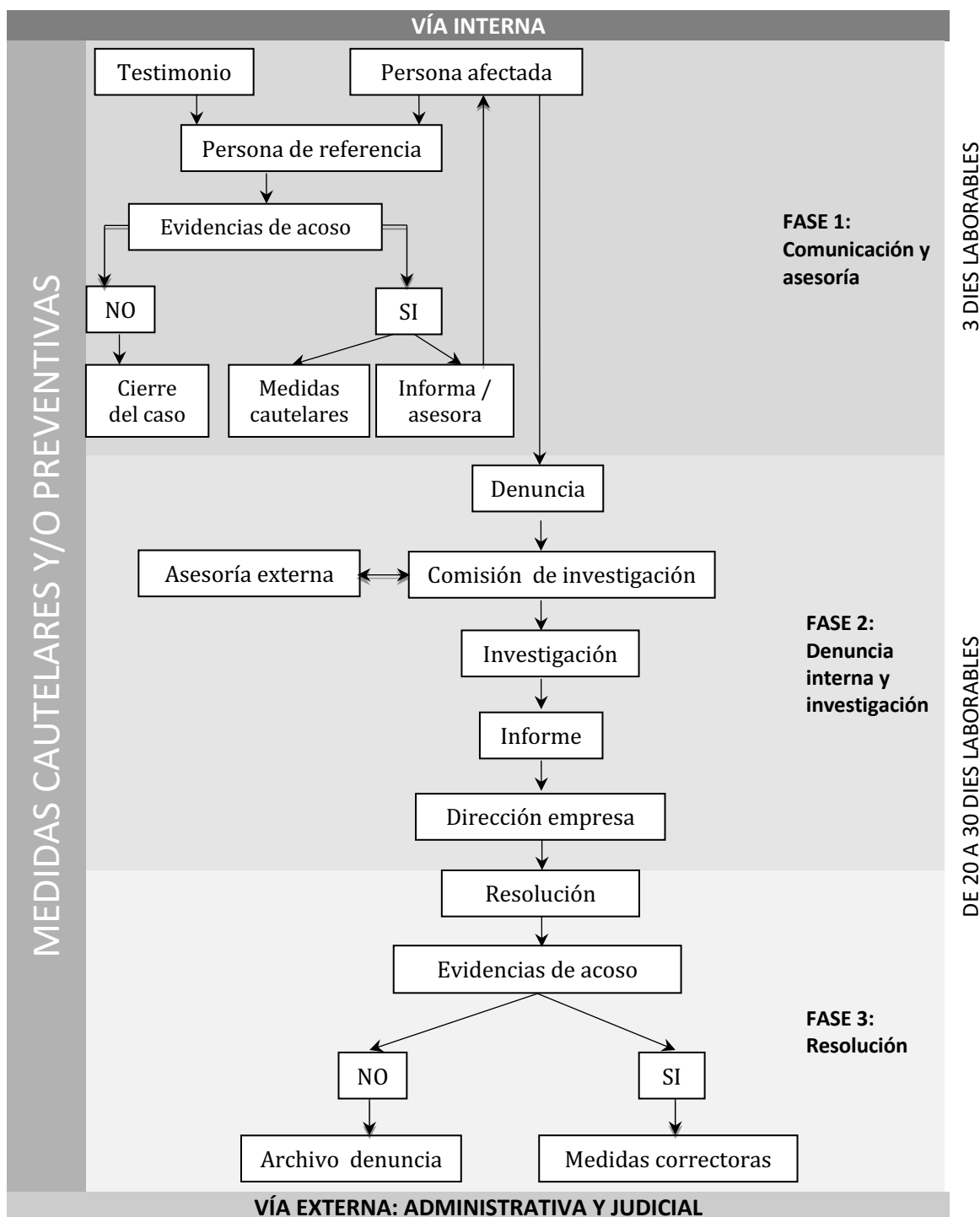
- Definir procedimientos claros y precisos para resolver la situación con las garantías necesarias.
- Definir y establecer los mecanismos de apoyo y asistencia para las personas que pueden estar sufriendo una situación de acoso.

Las vías de resolución externas son la vía administrativa (Inspección de Trabajo) y la vía judicial.

A continuación se presenta el circuito de actuación para la prevención y el abordaje del acoso, donde se visualizan las dos vías de resolución posibles, así como las diferentes fases de la vía interna.

Posteriormente se detalla y se especifica el procedimiento de la vía interna que se seguirá en la empresa **GRUPHELCO INDUSTRIAL, S.A.** en caso de que se produzca una situación de violencia o acoso.

VÍAS DE RESOLUCIÓN DE LAS SITUACIONES DE ACOSO Y VIOLENCIA (ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO)



La activación del protocolo la podrá efectuar directamente por la persona afectada o cualquier persona que tenga conocimiento de la situación, así como cualquier persona que forme parte de la RLPT.

Se habilitará correo electrónico en la Empresa para recibir este tipo de denuncias. A fin de garantizar la confidencialidad de cualquier queja, denuncia o comunicación de situación de acoso, se habilita a su vez una cuenta de correo electrónico (comision@gruphelco.es) a la que solo tendrán acceso la persona encargada de tramitar la queja y las personas que integran la comisión instructora, y 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, que no anónima, por escrito y en sobre cerrado dirigido a la persona encargada de tramitar la queja. 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.

Una vez recibido el modelo de denuncia interna y entregado a la Empresa o Representante Legal de los Trabajadores/as (RLPT), se notificará a la otra parte la apertura del expediente de forma inmediata el mismo día.

No podrán tener conocimiento de la investigación aquellas personas que tengan un conflicto de intereses o que estén directamente implicadas en los hechos denunciados. Esto se aplica tanto a los representantes de la Empresa como a los representantes de los trabajadores/as.

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.

5.1.-VÍA INTERNA. EL PROCEDIMIENTO

A lo largo del procedimiento se garantizarán los principios de respeto y protección, confidencialidad, derecho a la información, apoyo de personas formadas, diligencia y celeridad, trato justo, protección ante posibles represalias y colaboración.

El procedimiento que se detalla a continuación consta de tres fases: comunicación y asesoramiento; denuncia interna e investigación y la tercera que es la fase de resolución.

Fase 1. Comunicación y asesoramiento

Se inicia cuando hay una comunicación de percepción o sospecha de acoso o violencia.

✓ **Objetivo**

Informar, asesorar y acompañar a la persona asediada y preparar, si se tercia, la fase de denuncia.

✓ **¿Cuál es la duración máxima de esta vía de resolución?**

La fase de comunicación y asesoramiento debe ser ágil y rápida evitando, en la medida que sea posible, que se prolongue más allá de 3 días.

✓ **¿Quién puede hacer la comunicación?**

- La persona afectada.
- Cualquier persona o personas que adviertan una conducta violenta o de acoso.

✓ **¿Cuándo y cómo se formula la comunicación?**

Una vez pasados los hechos y tan pronto como sea posible, se puede hacer mediante escrito, correo electrónico o conversación.

✓ **¿A quién se presenta la comunicación?**

A la persona o personas de referencia, quien deberá entregarla a la Comisión de Investigación en aras de activar el protocolo.

✓ **¿Qué actuaciones realiza la persona de referencia?**

Se encarga de informar y asesorar a la persona afectada, de acompañarla en todo el proceso y de proponer la adopción de medidas cautelares y/o preventivas.

- ✓ Cuáles son los resultados posibles de la fase 1?
 - a) Que la persona afectada decida presentar denuncia. La persona de referencia le ofrecerá asesoramiento y apoyo para concretar la denuncia.
 - b) Que la persona afectada decida no presentar denuncia y la persona de referencia considere que hay alguna evidencia de acoso o violencia. En este caso se pone en conocimiento de la empresa para que adopte las medidas necesarias para hacer frente a los indicios percibidos, respetando el derecho a la confidencialidad de las personas implicadas.
 - c) Que la persona afectada decida no presentar denuncia y la persona de referencia considera que no hay evidencias de la existencia de acoso o violencia. Si el resultado es éste se cierra el caso y no se tiene que hacer ninguna otra acción.

En cualquier caso se llevará un registro de las acciones realizadas que constará en el informe de seguimiento.

- ✓ ¿Cómo y quién custodia la documentación?

En caso de que haya documentación será la persona de referencia la responsable de la gestión y custodia de la misma, garantizando en todo momento la confidencialidad. En caso de que la persona afectada decida no continuar con las actuaciones se le devolverá toda la documentación que haya aportado. Si decide continuar con las actuaciones de denuncia, la documentación se adjuntará al expediente de investigación que se generará.

Fase 2. Denuncia interna e investigación

Esta fase se inicia en el momento que la persona afectada presenta la denuncia.

- ✓ Objetivo

Investigar exhaustivamente los hechos y emitir un informe en relación a los indicios expuestos en la denuncia y proponer, si se tercia, las medidas de intervención que se consideren adecuadas.

- ✓ ¿Quién hace la denuncia?

La denuncia la presenta la persona afectada.

- ✓ ¿Cómo se formula la denuncia?

Se tiene que presentar por escrito con el formato que se incluye al anexo 8.9: “*Modelo de denuncia interna*”

- ✓ ¿A quien se presenta la denuncia?

El modelo de denuncia interna debidamente cumplimentado se presentará a una de las personas internas de la empresa que forma parte de la comisión de investigación.

✓ ¿Qué actuaciones realiza la comisión de investigación?

Las funciones de la comisión son:

- Analizar la denuncia y la documentación adjuntada.
- Entrevistarse con la persona que denuncia, con la persona denunciada y con los y las posibles testigos.
- Valorar si hacen falta medidas cautelares
- Emitir un informe donde se incluyan las conclusiones a las cuales se ha llegado y las propuestas y sugerencias que se consideren adecuadas. El modelo de informe que se presentará se encuentra incluido en los anexos.

En caso que la comisión lo considere oportuno se estudiará la posibilidad de la intervención de un asesor/a externo cualificado para que realice una valoración inicial del caso y/o la propia investigación. Este asesor/a informará en todo momento a la comisión de la evolución de las investigaciones y de las conclusiones finales.

Las personas que intervengan en el proceso tienen la obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no tienen que enviar ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas o resueltas o en proceso de investigación. Se recomienda la asignación de códigos numéricos identificativos para preservar la identidad tanto de la persona supuestamente asediada como de la supuestamente acosadora.

✓ ¿Quién gestiona el expediente y el informe?

La comisión de investigación garantizando en todo momento la confidencialidad del conjunto de documentos. La empresa pondrá a disposición de la comisión los medios necesarios para hacer efectiva esta custodia.

El informe se remitirá a la dirección de la empresa o a la persona en quien relegue para la resolución.

Fase 3. Resolución

A partir del informe elaborado por la comisión de investigación, la dirección de la empresa, o la persona en quien se delegue emitirá una resolución del caso.

✓ ¿Cuáles son los posibles resultados?

- a) Que haya evidencias suficientemente probadas de la existencia de una situación de violencia o acoso. En este caso se adoptarán las medidas correctoras adecuadas, siendo posible la incoación de expedientes sancionadores por parte de la empresa, teniendo en cuenta que en el supuesto de expediente sancionador hay que actuar de acuerdo con lo que establece el Estatuto de los Trabajadores así como el convenio colectivo que sea de aplicación. En cualquier caso se realizará una revisión de la situación laboral en la que quede finalmente la persona denunciante.
- b) Que no haya evidencias suficientemente probadas de la existencia de una situación de violencia o acoso. En este caso se archivará la denuncia.

Si de la investigación realizada se deduce que se ha cometido alguna otra falta diferente a la de acoso que esté tipificada en la normativa vigente o en el convenio de aplicación, (como por ejemplo el caso de una denuncia falsa, entre otros), se podrá abrir el expediente disciplinario que corresponda

- ✓ ¿Qué debe de constar a la resolución?
- Datos identificativos de la persona denunciante.
 - Datos identificativos de la persona denunciada.
 - Causa de la denuncia.
 - Hechos constatados.
 - Conclusiones de la comisión de investigación.
 - Actuaciones que se derivan.

- ✓ ¿A quién se tiene que enviar la resolución?

Se enviará copia de la resolución a:

- La persona denunciante.
- La persona denunciada.
- La representación legal de las personas trabajadoras.

- ✓ ¿Cuál es la duración máxima de las fases de investigación y resolución?

Se procurará, en todo momento, que la investigación y resolución del caso no exceda, siempre que sea posible, los 20 días hábiles.

5.2.-VÍAS EXTERNAS. ADMINISTRATIVA Y JUDICIAL

Las vías de resolución externas son la vía administrativa (Inspección de Trabajo) y la vía judicial.

Vía administrativa

Toda persona que tenga conocimiento de hechos que puedan constituir infracción en materias de competencia de la ITSS puede solicitar, a través de denuncia por escrito en las Inspecciones Provinciales de Trabajo y Seguridad Social, los servicios de Inspección de Trabajo.

La actuación de la Inspección de Trabajo consiste en investigar cual ha sido la actuación de la empresa ante el conocimiento de los hechos de acoso.

En materia de acoso, la Inspección de Trabajo no fiscaliza la persona física a la cual se imputa el acoso, sino la empresa, en cuánto organismo encargado de velar para que:

- la estructura y las condiciones de trabajo sean adecuadas e impidan la producción de acoso;
- en la organización haya mecanismos que impidan y prevengan estos casos de acoso y
- se investiguen todas las comunicaciones y denuncias internas que se presenten.

En determinados casos, la misma Inspección de Trabajo es la que comunica formalmente estos hechos a la empresa.

Vía judicial

Las posibilidades judiciales ante un acoso son dos: la jurisdicción laboral y la jurisdicción penal. La vía jurisdiccional puede ser iniciada por parte (persona afectada/perjudicada/interesada) o bien de oficio (Juez/Ministerio Fiscal)

Jurisdicción laboral

Desde el punto de vista laboral, la Ley 36/2011, reguladora de la jurisdicción social, prevé una modalidad procesal específica, en los artículos 177 y siguientes, para la tutela de los derechos fundamentales y de las libertades públicas.

Jurisdicción penal

El acoso en el trabajo puede ser constitutivo de delito. El acoso laboral está tipificado como delito en el artículo 173 de la Ley orgánica 10/1995, del Código penal.

6. SENSIBILIZACIÓN, INFORMACIÓN Y FORMACIÓN DEL PROTOCOLO

Con la elaboración de este protocolo, negociado y acordado con la representación de las personas trabajadoras, y con su difusión, todas las personas de la empresa tienen que saber que determinados comportamientos y actitudes **NO SE TOLERARÁN**, y que la empresa dispone de mecanismos para tomar medidas inmediatas si se tiene conocimiento de algún caso.

Una herramienta importante de sensibilización respecto al tema del acoso será la difusión del presente Protocolo. Para hacerlo, la empresa empleará los siguientes canales:

- Sesión informativa sobre el protocolo de acoso y violencia
- Distribución de una copia del protocolo a todas las personas de la empresa
- Entrega de una copia del protocolo en el momento de formalizar el contrato laboral
- Colgar en el tablón de anuncios carteles de medidas de prevención del acoso y la violencia en el trabajo
- Colgar en el tablón de anuncios la relación de la/las persona/se referentes para pedir información y/o comunicar una situación de acoso o violencia.
- Colgar en el tablón de anuncios la relación de las personas que forman la comisión de investigación para presentar la denuncia interna.

Respecto a las acciones formativas:

- Se realizará una formación básica, y siempre a cargo de la empresa, dirigida a todos los trabajadores con el objetivo de dar a conocer qué es el acoso y la violencia en el puesto de trabajo, cuáles son sus derechos y sus responsabilidades respecto al tema, cuál es la política de prevención de la empresa, las medidas para prevenir el acoso y la violencia y los procesos internos que dispone la empresa para combatirlos, así como también los externos.
- Para los representantes de los trabajadores y las personas con responsabilidades directas en el proceso, además de los temas anteriores, que son genéricos para todos, estos recibirán formación sobre su rol específico en la prevención del acoso, y pautas de actuación para la atención de personas que sufren acoso (habilidades de comunicación y gestión de conflictos)

7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PROTOCOLO

Se realizará un seguimiento del protocolo para enderezar las acciones que lo requieran.

Para hacer el seguimiento se elaborará un informe anual que se difundirá a la plantilla mediante la representación legal de las personas trabajadoras.

En el informe constará:

- Número de acciones realizadas para informar, sensibilizar y formar a la plantilla del protocolo
- Número de situaciones de acoso detectadas en la empresa
- Número de situaciones de acoso comunicadas y/o denunciadas
- Número de casos resueltos
- Media de casos resueltos dentro del plazo establecido

Además, el presente protocolo se revisará, con la participación de las personas implicadas, cada cuatro años. La finalidad de la revisión será mejorar, modificar o incluir en el protocolo los apartados que se consideren necesarios.

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 su 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 la empresa, a la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras, a la persona responsable 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.

La Comisión de Igualdad realizará un seguimiento de este Protocolo, velando por que cumpla con su objetivo y, en caso de que se detecte cualquier incidencia, adaptar las actividades o procesos de trabajo que en el mismo se detallan, valorar los puntos a mejorar, modificar o eliminar del Protocolo i realizar su revisión, si procede.

Se comunicará este Protocolo al Comité de Seguridad y Salud, de sus posibles modificaciones, pudiendo hacer todas aquellas recomendaciones que estime oportunas en relación con la prevención de riesgos laborales.

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

ANEXO 8.1

CONSULTA Y ACUERDO DE PROTOCOL PARA LA PREVENCIÓN Y ABORDAJE DEL ACOSO Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

CONSULTA Y ACUERDO DE PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ABORDAJE DEL ACOSO Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO

Señores/as,

En cumplimiento del artículo 33.1 de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales, donde se establece que el empresario tiene que consultar a los trabajadores la adopción de decisiones relativas a la organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención de los riesgos profesionales a la empresa, les presentamos el:

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ABORDAJE DEL ACOSO Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO

Los rogamos que si tuvieran cualquier observación y/o aportación en lo referente a este tema, remitan el informe correspondiente, antes del plazo de 15 días conforme al punto 3 del artículo 36 de la Ley 31/95.

Sin ninguno otro particular y solicitando que firmen por duplicado este escrito como acuse de recibo, aprovechamos para saludarles muy atentamente,

Recibo (nombre representante trabajadores):

Fecha:

Firmado

ANEXO 8.2

CÓDIGO DE ÉTICA EMPRESARIAL

CÓDIGO DE ÉTICA EMPRESARIAL

El presente código pretende ser un manifiesto de valores compartidos y reconocidos en la empresa **GRUPHELCO INDUSTRIAL, S.A.**

El documento, más allá de ser una lista de prohibiciones o imposiciones, presenta cuál es la posición de la empresa **GRUPHELCO INDUSTRIAL, S.A.** ante las conductas de acoso y violencia en el trabajo.

El comportamiento de las personas que trabajan en **GRUPHELCO INDUSTRIAL, S.A.** tiene que basarse en el respeto mutuo, es por eso que:

- Todas las personas trabajadoras tienen la obligación de tratar de manera respetuosa, digna y justa los compañeros, los superiores y los subordinados.
- No se discriminará a ninguna persona trabajadora por razones de raza, religión, edad, nacionalidad, sexo, orientación sexual, identidad de género, características sexuales o cualquier otra condición personal o social ajena a sus condiciones de mérito y capacidad.
- Se rechazará cualquier conducta o manifestación susceptible de ser considerada como acoso físico, psicológico, moral o de abuso de autoridad, así como cualquier otra conducta que pueda generar un entorno intimidador u ofensivo hacia los derechos de las personas.
- Si una persona se considera objeto o es conocedora del incumplimiento o mala práctica en el ejercicio de las actividades profesionales lo tiene que manifestar mediante los diferentes canales formales que dispone la empresa (vigilancia de la salud o servicio de prevención, delegados de prevención o representantes de los trabajadores, persona de referencia y/o empresario). Se tendrá especial atención que estos canales permitan, en todo momento, y por parte de cualquier trabajador, el poder realizar las consultas o comunicaciones de incumplimientos de lo que establece este código, sin temor a represalias. Es importante remarcar, en este punto, que queda garantizada la confidencialidad de datos.
- Nadie, independientemente del nivel o de la posición, **no** está autorizado a solicitar a un trabajador que contravenga aquello que se establece en este código. Ningún trabajador no puede justificar una conducta impropia amparándose en una orden superior o en el desconocimiento del código.

Cumplimiento del código

El cumplimiento de este código ético es obligatorio para todas las personas trabajadoras de la empresa **GRUPHELCO INDUSTRIAL, S.A.**

Se comunicará a todas las personas trabajadoras actuales y aquellas que se vayan incorporando a la empresa el contenido de este código y del procedimiento a seguir en caso de acoso o violencia.

En caso de producirse cualquier caso de acoso o intimidación, **GRUPHELCO INDUSTRIAL, S.A.** tomará las medidas organizativas y legales oportunas para evitar y sancionar esta conducta.

Firma

Joan Alsina Calduch

L'Hospitalet de Llobregat, 27 de octubre de 2023.

ANEXO 8.3

POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO EN LA EMPRESA

La GRUPHELCO INDUSTRIAL, S.A. velará para tener una actitud proactiva ante las conductas de acoso y/o violencia en el trabajo, por este motivo se adoptan una serie de instrumentos y estrategias para hacer frente a estos riesgos:

-Integración e igualdad efectiva de las mujeres en el entorno laboral como se define en el “Plan de igualdad de la empresa”

-Cultura de tolerancia cero hacia las conductas de acoso y/o violencia y las actitudes ofensivas, discriminatorias y/o abusivas. Esta línea queda reflejada en el “código de ética empresarial”

-Declaración de compromiso individual con la prevención del acoso y la violencia y con la implicación para crear entornos de trabajo saludables por parte de las personas trabajadoras de la empresa.

-Protocolo para la prevención y abordaje del acoso y/o violencia en el trabajo

-Realización de acciones de sensibilización, de información y de formación respecto al acoso y/o violencia

-Seguimiento y evaluación del protocolo para la prevención y abordaje del acoso y/o violencia en el trabajo

-Comprobación de la existencia de indicios de acoso y/o violencia a través de:

-Seguimiento por parte de la dirección de las bajas reincidentes o de larga duración, el aumento de quejas en determinados puestos de trabajo, el aumento de absentismo y rotación de personal y de las situaciones de rotura o crisis en las relaciones entre personas trabajadoras, clientela o con la dirección

-Observación directa de las dinámicas y comportamientos y conversaciones habituales de la dirección y los mandos con las personas trabajadoras

ANEXO 8.4

HOJA DE DECLARACIÓN DE COMPROMISO INDIVIDUAL CON LA PREVENCIÓN DEL ACOSO Y LA VIOLENCIA Y CON IMPLICACIÓN PARA CREAR ENTORNOS LABORALES SALUDABLES

HOJA DE DECLARACIÓN DE COMPROMISO INDIVIDUAL CON LA PREVENCIÓN DEL ACOSO Y LA VIOLENCIA Y CON LA IMPLICACIÓN PARA CREAR ENTORNOS LABORALES SALUDABLES

Apellidos _____ Nombre _____

NIF _____

Como trabajador/a de la empresa GRUPHELCO INDUSTRIAL, S.A. ,

DECLARO:

- Que asumo mi responsabilidad y, por lo tanto, me comprometo a evitar aquellas acciones que puedan resultar ofensivas, discriminatorias o abusivas, y a identificar los factores que contribuyen a crear un entorno laboral libre de acoso.
- Que me comprometo a apoyar a aquellos compañeros y compañeras que pueden sufrir una situación de acoso y están valorando si la denuncian.
- Que me comprometo a informar de posibles situaciones de acoso o de violencia y a cooperar en la investigación de una denuncia interna de acoso o de violencia.
- Mi compromiso explícito de adoptar el protocolo como guía para la prevención de cualquier forma de violencia en el puesto de trabajo.

Firma

L'Hospitalet de Llobregat, ____ de _____ de _____

ANEXO 8.5

CONSULTA A LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES SOBRE LA DESIGNACIÓN DE LA/LAS PERSONA/S DE REFERENCIA

CONSULTA A LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES SOBRE LA DESIGNACIÓN DE LA/LAS PERSONA/S DE REFERENCIA

Señores/as,

En cumplimiento del artículo 33.1 de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales, donde se establece que el empresario tiene que consultar a los trabajadores la adopción de decisiones relativas a la organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención de los riesgos profesionales a la empresa, les comunicamos que:

La empresa tiene previsto optar por la designación de la/las PERSONA/S DE REFERENCIA a los siguientes trabajadores:

Representante de la estructura de la empresa (Nombre y datos de contacto):

Carlos Carvajal Fernández – ccf@gruphelco.es

Carolina Ortiz Ramírez – cor@gruphelco.es

Representante de las personas trabajadoras (Nombre y datos de contacto):

Juan R. Gil Ortiz – jgo@gruphelco.es

Joaquín Carnerero Gómez

Estas personas se considera que tienen las aptitudes necesarias para apoyar en el proceso de abordaje y resolución del acoso o violencia y la empresa se compromete a facilitarles formación específica en la materia.

Les rogamos que si tuvieran cualquier observación en lo referente a este tema, remitan el informe correspondiente, antes del plazo de 15 días conforme al punto 3 del artículo 36 de la Ley 31/95.

Sin ningún otro particular y solicitando que firmen por duplicado este escrito como acuse de recibo, aprovechamos para saludarles muy atentamente,

Recibo (nombre representante trabajadores):

Fecha:

Firmado

ANEXO 8.6

ACTA DE DESIGNACIÓN DE LA/LAS PERSONA/S DE REFERENCIA

ACTA DE DESIGNACIÓN DE LA/LAS PERSONA/S DE REFERENCIA

GRUPHELCO INDUSTRIAL, S.A. se compromete a facilitar apoyo y asistencia a las personas que pueden estar sufriendo una situación de acoso o violencia, bien sean trabajadores de la empresa u otras personas que, a pesar de no formar parte de la organización se relacionan por razón de su trabajo.

De acuerdo con la representación de las personas trabajadoras, se han nombrado dos personas que se considera que tienen las aptitudes necesarias para apoyar en el proceso de abordaje y resolución del acoso o violencia y a los que, además, se les facilitará formación específica en la materia.

Se nombran dos personas de referencia, una de ellas representante de la estructura de la empresa y otra de la representación de las personas trabajadoras, para facilitar que la persona que quiere presentar una comunicación pueda escoger.

Las PERSONAS DE REFERENCIA de nuestra organización son:

Representante de la estructura de la empresa (Nombre y datos de contacto):

Carlos Carvajal Fernández – ccf@gruphelco.es

Carolina Ortiz Ramírez – cor@gruphelco.es

Representante de las personas trabajadoras (Nombre y datos de contacto):

Juan R. Gil Ortiz – jgo@gruphelco.es

Joaquín Carnerero Gómez

Dichas personas, aceptan el nombramiento y se comprometen a garantizar la confidencialidad y a desarrollar las siguientes funciones:

1. Informar y asesorar a la persona afectada sobre sus derechos, sobre el contenido del Protocolo y las opciones y acciones que puede emprender. También informar sobre las obligaciones de la empresa y la responsabilidad en la cual la empresa puede incurrir si las incumple, así como sobre el procedimiento que hay que seguir una vez presentada la denuncia.

Si la persona afectada decide presentar denuncia le apoyará en su redacción.

También se informará a la persona afectada sobre la posibilidad de acudir a todo tipo de asesoramiento externo y el derecho a recibir atención para la salud física o psíquica.

2. Acompañar y apoyar a la persona afectada desde el momento de la comunicación de los hechos hasta el momento en que todo el proceso finalice.

3. Proponer a la dirección de la empresa, si se tercia, la adopción de medidas cautelares y/o preventivas.

Firmado,

Por parte de GRUPHELCO INDUSTRIAL,
S.A.

Firma y sello

Nombre

Fecha

Trabajador/a designado/da
PERSONA DE REFERENCIA

Trabajador/a designado/da
PERSONA DE REFERENCIA

Nombre

Fecha

Nombre

Fecha

ANEXO 8.7

CONSULTA A LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES SOBRE EL MODELO Y DESIGNACIÓN DE LOS MIEMBROS QUE COMPONEN LA COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN

CONSULTA A LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS SOBRE EL MODELO Y DESIGNACIÓN DE LAS PERSONAS QUE COMPONEN LA COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN

Señores/as,

En cumplimiento del artículo 33.1 de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales, donde se establece que el/la empresario/a tiene que consultar a las personas trabajadoras la adopción de decisiones relativas a la organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención de los riesgos profesionales a la empresa, les comunicamos que:

1. Se considera conveniente que la composición de la comisión de investigación esté formada por tres personas, una de las cuales será una de las personas de referencia.
2. De los posibles modelos de comisiones de investigación (interna, formada por personas de la empresa; externa, formada por personas o órganos bipartitos y mixta, con composición externa e interna a la empresa), el modelo de comisión de investigación de nuestra empresa será: **COMISIÓN INTERNA**.
3. En el supuesto de que, en relación con los hechos investigados, pueda asegurarse categóricamente que puede quedar comprometida la imparcialidad de un miembro o miembros de la comisión por ser parte denunciada, tener relación de parentesco u otras cuestiones análogas, la empresa estudiará la posibilidad de crear una comisión ad hoc para aquella denuncia en concreto que se acordará con la representación legal de las personas trabajadoras. Si no hay acuerdo, la empresa designará a las personas que considere adecuadas.

Teniendo en cuenta estas premisas la empresa tiene previsto designar como miembros de la comisión de investigación las personas que se detallan a continuación.

Representante de la estructura de la empresa (Nombre y datos de contacto):

Carlos Carvajal Fernández – ccf@gruphelco.es

Carolina Ortiz Ramírez – cor@gruphelco.es

Representante de las personas trabajadoras (Nombre y datos de contacto):

Juan R. Gil Ortiz – jgo@gruphelco.es

Joaquín Carnerero Gómez

Estas personas se considera que tienen las aptitudes necesarias para apoyar en el proceso de abordaje y resolución del acoso o violencia y la empresa se compromete a facilitarles una formación específica en la materia.

Les rogamos que si tuvieran cualquier observación en lo referente a este tema, remitan el informe correspondiente, antes del plazo de 15 días conforme al punto 3 del artículo 36 de la Ley 31/95.

Sin ninguno otro particular y solicitando que firmen por duplicado este escrito como acuse de recibo, aprovechamos para saludarles muy atentamente,

Recibo (nombre representante trabajadores):

Fecha:

Firmado

ANEXO 8.8

ACTA DE DESIGNACIÓN DE LAS PERSONAS QUE COMPONEN LA COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN

ACTA DE DESIGNACIÓN DE LAS PERSONAS QUE COMPONEN LA COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN

En caso de que se inicie la fase 2 de denuncia interna e investigación de la vía de resolución de las situaciones de violencia y acoso, GRUPHELCO INDUSTRIAL, S.A. ha designado, de acuerdo con la representación de las personas trabajadoras, un órgano que asume la investigación formado por personas que se considera que tienen las aptitudes necesarias para apoyar en el proceso de abordaje y resolución del acoso o violencia y que, además, se les facilitará formación específica en la materia.

Las personas que componen la comisión de investigación son:

Representante de la estructura de la empresa (Nombre y datos de contacto):

Carlos Carvajal Fernández – ccf@gruphelco.es

Carolina Ortiz Ramírez – cor@gruphelco.es

Representante de las personas trabajadoras (Nombre y datos de contacto):

Juan R. Gil Ortiz – jgo@gruphelco.es

Joaquín Carnerero Gómez

Estas, aceptan el nombramiento y se comprometen a garantizar la confidencialidad y a desarrollar las siguientes funciones:

- Analizar la denuncia y la documentación adjuntada.
- Entrevistarse con la persona que denuncia, con la persona denunciada y con los y las posibles testigos.
- Valorar si hacen falta medidas cautelares.
- Emitir un informe donde s´incluyan las conclusiones a las cuales se ha llegado y se propongan las medidas correctoras que se consideren adecuadas.

Firmado,
Por parte de GRUPHELCO INDUSTRIAL,
S.A.
Firma y sello

Nombre
Fecha

Miembro de la comisión de investigación

Miembro de la comisión de investigación

Nombre
Fecha

Nombre
Fecha

Miembro de la comisión de investigación

Nombre
Fecha

ANEXO 8.9

MODELO DE DENUNCIA INTERNA

FORMULARIO DE DENUNCIA INTERNA.

- Por razón de sexo
 - Por violencia en el trabajo
 - Colectivo LGTBI
- (marcar con una X el que proceda)

Datos de la persona denunciada

Nombre y apellidos
DNI
Domicilio del centro de trabajo
Puesto de trabajo
Teléfono de contacto
Dirección electrónica

Datos de la persona que denuncia (persona afectada)

Nombre y apellidos
DNI
Domicilio del centro de trabajo
Puesto de trabajo
Teléfono de contacto
Dirección electrónica

Relato de los hechos

(Concretar el motivo, adjuntar documentación justificativa, si procede)

Testigos

Si hay testigos de los hechos hay que identificarlos con nombre y apellidos

- 1
- 2
- 3

He recibido,

Firma de la persona
de la comisión de investigación que recibe la denuncia
Nombre y apellidos

Firma de la persona que denuncia
Nombre y apellidos

Lugar y fecha

Si de la investigación realizada se deduce que se ha cometido alguna otra falta diferente a la de acoso que esté tipificada en la normativa vigente o en el convenio de aplicación, (como por ejemplo el caso de una denuncia falsa, entre otros), se podrá abrir el expediente disciplinario que corresponda

ANEXO 8.10

MODELO DE INFORME DE LA COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN

MODELO DE INFORME DE LA COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN

Datos de la persona que ha presentado la denuncia (persona afectada)

Nombre y apellidos

DNI

Domicilio del centro de trabajo

Puesto de trabajo

Teléfono de contacto

Dirección electrónica

Datos de la persona o las personas supuestamente acosadora/s

Nombre y apellidos

DNI

Domicilio del centro de trabajo

Puesto de trabajo

Teléfono de contacto

Dirección electrónica

Relación de las personas que han participado en la investigación y la elaboración del informe

1.

2.

3.

Antecedentes del caso, denuncia y circunstancias

Otras actuaciones: pruebas, resumen de los hechos principales y otras actuaciones realizadas

Circunstancias agravantes observadas

Conclusiones

Propuestas y sugerencias
