



Windar renovables

**Protocolo para la prevención
y actuación frente al acoso
laboral, acoso sexual y por
razón de sexo**



Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso laboral, acoso sexual y por razón de sexo

1. COMPROMISO DE WINDAR RENOVABLES EN LA GESTIÓN DEL ACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL

Con el presente protocolo, Windar Renovables manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral, especialmente en los casos de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, incluido el producido en el ámbito digital.

Al adoptar este protocolo, Windar Renovables quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en su organización, sea personal propio o procedente de otras empresas, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquellas que realizan voluntariado. Es decir, el protocolo será aplicable a todas las personas trabajadoras de la empresa, con independencia de cuál sea su relación laboral con la misma.

Asimismo, Windar Renovables asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto a todas las personas que conforman la empresa y a las empresas a las que desplace su propio personal realizando su actividad en centros de trabajo dependientes de Windar Renovables, así como a las empresas de las que procede el personal que trabaja en Windar Renovables. Por tanto, será de aplicación el presente Protocolo en todos aquellos puntos referentes a la investigación.

La Dirección de la Empresa les comunicará la existencia del presente Protocolo y su política a través de la coordinación de actividades empresariales. Así, la obligación de observar lo dispuesto en este protocolo se hará constar en los contratos suscritos con otras empresas.

Cuando la presunta persona acosadora quedara fuera del poder Dirección de la empresa y, por lo tanto, Windar Renovables no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la empresa competente al objeto de que solucione el problema y, en su caso, sancione a la persona responsable, advirtiéndole que, de no hacerlo, la relación mercantil que une a ambas empresas podrá llegar a extinguirse.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso laboral que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- en los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso);
- en el alojamiento proporcionado por la persona empleadora;
- en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

Este protocolo se implanta en coherencia con el Acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el lugar de trabajo y da cumplimiento a cuanto exigen el Convenio número 190 OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo; los artículos 46.2 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; el artículo 12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual; 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 y el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.

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

Avilés, a 15 de enero de 2024

(FIRMA DEL/DE LA RESPONSABLE DE LA EMPRESA)



WINDAR
renovables



Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso laboral, acoso sexual y por razón de sexo

2. CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO

Con la finalidad de dar cumplimiento al compromiso con el que se inicia este protocolo y en los términos expuestos hasta el momento, la empresa Windar Renovables ha implantado un procedimiento de prevención y actuación frente al acoso en todos sus ámbitos, que ha sido negociado y acordado con la Representación Legal de las Personas, con la intención de establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva y con estricto cumplimiento de la legalidad, ante cualquier comportamiento que pueda resultar constitutivo de acoso. Para ello, este protocolo aúna los tres tipos de medidas establecidos en el apartado 7 del Anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre:

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

2.1. Declaración de principios: tolerancia cero ante conductas constitutivas de acoso laboral, acoso sexual y/o acoso razón de sexo

La empresa Windar Renovables formaliza la siguiente declaración de principios, en el sentido de subrayar cómo deben ser las relaciones entre el personal de empresa y las conductas que no resultan tolerables en la organización.

Este procedimiento resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso en el ámbito laboral que pueda manifestarse en Windar Renovables.

Al implantar este procedimiento, la empresa asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de acoso laboral, acoso sexual y/o por razón de sexo en su organización.

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

En el ámbito de Windar Renovables no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de acoso en cualquiera de sus manifestaciones. La empresa sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente, tolere, o no actúe teniendo conocimiento de ello. Todo el personal de la empresa tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todos cuantos conformamos Windar Renovables, así como de aquellas personas que presten servicios en ella, en especial, se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.

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

Instruido el correspondiente expediente informativo, de confirmarse la concurrencia de acoso, Windar Renovables podrá aplicar el régimen disciplinario a quien corresponda, comprometiéndose a usar todo su poder de dirección y sancionador para garantizar un entorno de trabajo libre de acoso, de conductas discriminatorias sexistas y por razón de sexo y adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo. Con el presente protocolo, Windar Renovables manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de acoso en todas sus vertientes.

2.2. Identificación de conductas

2.2.1. ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO

En España, se ha dado una variedad terminológica notable para nombrar este fenómeno: mobbing, acoso moral, acoso psicológico, hostigamiento psicológico, maltrato psicológico, violencia psicológica, acoso laboral, acoso social, terrorismo psicológico, etc.

Ya en 2001 la **Comisión Europea** adopta la propuesta del grupo de estudio Violencia en el Trabajo (con representantes de gobiernos, empresarios y sindicatos) y define el mobbing (APT) como *“comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores e inferiores jerárquicos, a causa del cual el afectado es objeto de acoso y ataques sistemáticos durante mucho tiempo, de modo directo o indirecto, por parte de una o más personas, con el objetivo y/o el efecto de hacerle el vacío”*.

La **OMS** dice, en el documento *“Sensibilización sobre el acoso psicológico”* (2004), que el mobbing se aplica al ambiente de trabajo para indicar el comportamiento agresivo y amenazador de uno o más miembros de un grupo, el acosador, hacia un individuo u ocasionalmente hacia un grupo, denominado objetivo o víctima.

La **OIT**, en su Convenio colectivo sobre prevención y solución de reclamaciones en materia de acoso entre la Oficina Internacional del Trabajo y el Sindicato de la OIT, firmado en Ginebra, el veintiséis de febrero de 2001, dice: *“La expresión «acoso» abarca todo acto, conducta, declaración o solicitud que resulte inoportuno para una persona protegida y que pueda considerarse razonablemente en todas las circunstancias, como un comportamiento de acoso con carácter discriminatorio, ofensivo, humillante, intimidatorio o violento, o bien una intrusión en la vida privada”*.

La **Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en El Trabajo** define el acoso moral en el lugar de trabajo como *“un comportamiento irracional repetido con respecto a un empleado o a un grupo de empleados, que crea un riesgo para la salud y la seguridad”*. Dentro de esta definición, por *“comportamiento irracional”* se entiende el comportamiento que una persona razonable, teniendo en cuenta todas las circunstancias, consideraría que discrimina, humilla, debilita o amenaza; *“comportamiento”* incluye las acciones de un individuo o un grupo. Un sistema de trabajo puede ser usado como medio para discriminar, humillar, debilitar o amenazar.

Debido a estas diferencias conceptuales, y en relación al ámbito de la Salud Laboral se consideró necesario adoptar una definición operativa de Acoso Psicológico en el Trabajo desde el punto de vista de la exposición a riesgos laborales.

Esta definición debería permitir delimitar el problema a tratar, dando un enfoque preventivo primario, cumpliendo con las siguientes consideraciones:

- Que tuviera en cuenta y respetara los principios generales de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), y la normativa que de ella se deriva, en lo referente básicamente al concepto de riesgo, como daño potencial sobre la salud, y a su ámbito de aplicación laboral.
- Que, desde un punto de vista técnico preventivo, se ajustara a la descripción de lo que constituye un peligro para la salud de los trabajadores, descartando en su definición elementos de carácter interpretativo (intencional o finalista) y de exigencias de exposiciones a conductas de riesgo que ya conllevan a menudo daños asociados.
- Que incluyera una descripción precisa de aquellos elementos o condiciones necesarias y suficientes que componen la caracterización del Acoso Psicológico en el Trabajo.

La definición finalmente adoptada de acoso psicológico en el trabajo como riesgo laboral es la siguiente:

“Exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente aquella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica). Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud”.
(Nota técnica de Prevención 854)

Los elementos que describen el concepto de Acoso Psicológico en el Trabajo son:

- ⇒ ¿QUÉ? Exposición a “tipos de conductas”
- ⇒ ¿QUIÉN? Identificación de las partes implicadas
- ⇒ ¿CUÁNDO? Existencia de frecuencia y/o duración
- ⇒ ¿CÓMO? Tipo de relación “asimetría de poder”
- ⇒ ¿DÓNDE? En el marco de la relación laboral
- ⇒ ¿POR QUÉ? Es un riesgo para la salud



Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso laboral, acoso sexual y por razón de sexo

Tipos de conductas

Se trata de conductas o actos de violencia psíquica dirigidos hacia la vida privada o profesional de la persona trabajadora y que atentan contra su dignidad o integridad, física o psíquica.

Las acciones de violencia psicológica en el trabajo que tienen potencial para afectar la salud del trabajador pueden consistir en:

Ataques a la víctima con medidas organizativas

- * El superior restringe a la persona las posibilidades de hablar.
- * Cambiar la ubicación de una persona separándole de sus compañeros.
- * Prohibir a los compañeros que hablen a una persona determinada.
- * Obligar a alguien a ejecutar tareas en contra de su conciencia.
- * Juzgar el desempeño de una persona de manera ofensiva.
- * Cuestionar las decisiones de una persona.
- * No asignar tareas a una persona.
- * Asignar tareas sin sentido.
- * Asignar a una persona tareas muy por debajo de sus capacidades.
- * Asignar tareas degradantes.

Ataques a las relaciones sociales de la víctima:

- * Restringir a los compañeros la posibilidad de hablar con una persona.
- * Rehusar la comunicación con una persona a través de miradas y gestos.
- * Rehúsar la comunicación con una persona a través de no comunicarse directamente con ella.
- * No dirigir la palabra a una persona.
- * Tratar a una persona como si no existiera.

Ataques a la vida privada de la víctima:

- * Críticas permanentes a la vida privada de una persona.
- * Terror telefónico.
- * Hacer parecer estúpida a una persona.
- * Dar a entender que una persona tiene problemas psicológicos.
- * Mofarse de las discapacidades de una persona.
- * Imitar los gestos, voces... de una persona.
- * Mofarse de la vida privada de una persona.

Ataques a las actitudes de la víctima:

- * Ataques a las actitudes y creencias políticas.
- * Ataques a las actitudes y creencias religiosas.
- * Mofarse de la nacionalidad de la víctima.

Agresiones verbales:

- * Gritar o insultar.
- * Críticas permanentes al trabajo de la persona.
- * Amenazas verbales.

Rumores:

- * Hablar mal de la persona a su espalda.
- * Difusión de rumores.

El propósito es socavar la identidad de la persona objetivo mediante actitudes vejatorias, frases ofensivas, calumnias o rumores malintencionados. Se descalifica a la persona, se le asigna motes despectivos, se la desacredita delante de sus colegas y superiores y se convierte en objeto de burlas. En el acoso no se ataca al profesional, sino que se descalifica a la persona. Los ataques a la dignidad son los que tienen las consecuencias más graves para las personas objetivo.

2.2.2. ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

◆ **Definición y conductas constitutivas de acoso sexual**

De acuerdo con el art. 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de un protocolo, constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Todo acoso sexual se considerará discriminatorio.

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

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

Conductas verbales:

Ejemplos de conductas verbales constitutivas de acoso sexual son, entre otros, y analizados en cada caso en particular, supuestos de insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual; flirteo ofensivo; comentarios insinuantes, indirectos o comentarios obscenos; llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

Conductas no verbales:

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

Comportamientos físicos:

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

Acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual

Entre los comportamientos constitutivos de acoso sexual puede diferenciarse el acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual que 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, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

Acoso sexual ambiental

En este tipo de acoso sexual la persona acosadora crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Puede ser realizado por cualquier miembro de la empresa, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo.

◆ **Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo**

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Todo acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio.

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

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



Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso laboral, acoso sexual y por razón de sexo

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

El acoso por razón de sexo puede llevarlo a cabo tanto superiores jerárquicos, como compañeros o compañeras o inferiores jerárquicos, tiene como causa los estereotipos y roles de género y, habitualmente, tiene por objeto despreciar a las personas de un sexo por la mera pertenencia al mismo, especialmente a las mujeres, minusvalorar sus capacidades, sus competencias técnicas y destrezas.

Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo:

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

Ataques con medidas organizativas:

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

Actuaciones que pretenden aislar a su destinataria:

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

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

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

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

- * Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
- * Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
- * Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner motes, etc.
- * Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

2.2.3. VIOLENCIA EN EL ÁMBITO DIGITAL

Cuando las conductas a las que se refiere este Protocolo se produzcan utilizando las tecnologías de la información y la comunicación, a través de internet, el teléfono y las redes sociales (no es necesario que persona agresora y víctima tengan un contacto físico presencial), estaremos ante conductas de violencia digital o ciberviolencia.

La Estrategia Estatal para combatir las violencias machistas 2022–2025, a partir de las recomendaciones del primer informe de evaluación del Grupo de Expertas en la Lucha contra la Violencia contra la Mujer y la Violencia Doméstica (GREVIO) de noviembre de 2021, recoge que han de tenerse en cuenta tres dimensiones específicas de la violencia digital: el acoso en línea y facilitado por la tecnología^{*1}, el acoso sexual en línea y la dimensión digital de la violencia psicológica, cada una con las siguientes implicaciones:

Acoso en línea y facilitado por la tecnología

- ⇒ Amenaza (sexual, económica, física o psicológica)
- ⇒ Daño a la reputación
- ⇒ Seguimiento y recopilación de información privada (spyware) (1)
- ⇒ Suplantación de identidad
- ⇒ Solicitud de sexo
- ⇒ Acoso con cómplices para aislarla

Acoso sexual en línea

- ⇒ Explotación, coacción
- ⇒ Amenaza o difusión no consentida de imágenes o videos (porno venganza)
- ⇒ Toma, producción o captación no consentida de imágenes o videos íntimos (2) y amenazas (sexting, sextorsión, amenaza de violación, doxing (3), Bullying sexualizado (5)
- ⇒ Cyberflashing (6)
- ⇒ outing (4)

Dimensión digital de la violencia psicológica

- ⇒ Todas las formas tienen un impacto psicológico
- ⇒ Actos individuales no tipificados como delito al combinarse con la mentalidad de masa y repetición
- ⇒ Discurso de odio sexista
- ⇒ Intimidación, amenaza a las víctimas o a su familia, insultos, vergüenza y difamación
- ⇒ Incitación al suicidio o a la autolesión
- ⇒ Abuso económico (7)

(1) Spyware es un software que tiene dicho objetivo.

(2) Incluye los actos de "upskirting" (o "bajo falda") y la toma de "creepshots" (foto robada y sexualizada) y la producción de imágenes alteradas digitalmente en las que el rostro o el cuerpo de una persona se superpone ("pornografía falsa") utilizando inteligencia artificial.

(3) Revelar información personal o la identidad.

(4) Revelar la orientación sexual.

(5) Rumores, publicación de comentarios sexualizados, suplantación de la identidad, intercambio de contenidos sexuales o del acoso sexual a otras personas, afectando así a su reputación y/o a su media de vida.

(6) Envío de imágenes sexuales no solicitadas a través de aplicaciones de citas o de mensajería, textos, o utilizando tecnologías Airdrop o Bluetooth.

(7) Operaciones bancarias por Internet, deterioro de la calificación crediticia de la víctima mediante el uso de tarjetas sin permiso, o contratos financieros sin consentimiento.

*1 Tal y como señala dicha Recomendación, suele consistir en la táctica de vigilar o espiar a la víctima, en sus distintas redes sociales o plataformas de mensajería, sus correos electrónicos y su teléfono, robando contraseñas o crackeando o hackeando sus dispositivos para acceder a sus espacios privados, mediante la instalación de programas espías o aplicaciones de geolocalización, o mediante el robo de sus dispositivos. Las personas agresoras también pueden asumir la identidad de la otra persona o vigilar a la víctima a través de dispositivos tecnológicos conectados a través del Internet de las Cosas, como los electrodomésticos inteligentes.



Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso laboral, acoso sexual y por razón de sexo

2.2.4. CONDUCTAS DELICTIVAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL

El art.12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual establece que todas las empresas deben promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo.

Entre las conductas delictivas aquí relevantes conviene diferenciar entre las contrarias a la integridad moral y las que lo son a la libertad sexual.

Por lo que se refiere a lo primero, delitos contra la integridad moral hay que estar al art.173 del Código Penal, que tipifica que: "El que infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral, será castigado con pena de prisión de seis meses a dos años... Con la misma pena serán castigados los que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcional y prevaleciendo de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima... Las mismas penas se impondrán a quienes se dirijan a otra persona con expresiones, comportamientos o proposiciones de carácter sexual que creen a la víctima una situación objetivamente humillante, hostil o intimidatoria, sin llegar a constituir otros delitos de mayor gravedad".

Por lo que tiene que ver con lo segundo, esto es, delitos contra la libertad sexual, del Título VIII del Código Penal, hay que diferenciar entre:

- CAPÍTULO I. De las agresiones sexuales (art.178, art.179, art.180).
- CAPÍTULO II. De las agresiones sexuales a menores de dieciséis años (art.181, art.182, art.183, art.183 bis).
- CAPÍTULO III. Del acoso sexual, (art.184).
- CAPÍTULO IV. De los delitos de exhibicionismo y provocación sexual (art.185, art.186).
- CAPÍTULO V. De los delitos relativos a la prostitución y a la explotación sexual y corrupción de menores (art.187, art.188; art.189; art.189 bis; art.189 ter).

La descripción de los tipos delictivos se encuentra recogida en el Anexo I de este Protocolo.

2.3. Identificación de las partes implicadas

En este tipo de procesos concurren dos agentes principales como partes implicadas (acosadora y acosada). Las conductas de acoso pueden dirigirse hacia una o más personas, por parte de otra u otras personas, sin distinción de nivel jerárquico, y en sentido ascendente, descendente u horizontal.

También hay que considerar la presencia de testigos de la emisión de dichas conductas de acoso, cuyo comportamiento puede ser variado (desde la aparente indiferencia o desvío de atención, hasta tomar partido, más o menos evidente, por una de las partes anteriormente mencionadas).

Para que estos hechos tengan lugar, habitualmente se observarán unas condiciones organizativas de trabajo inadecuadas que pueden favorecer la aparición de estas formas de comportamiento diferencial.

2.4. Existencia de frecuencia y duración

Se considera que las acciones o los comportamientos anteriormente citados deben cumplir criterios temporales de frecuencia y/o duración: deben producirse de forma reiterada excluyendo aquellos hechos aislados, como conflictos puntuales entre trabajadores, que aun constituyendo un riesgo de tipo psicosocial no se ajustarían a la definición de acoso psicológico.

Asimismo, la exposición a estos comportamientos debe suceder durante un periodo de tiempo prolongado, condición que está directamente relacionada con su carácter repetitivo.

2.5. Tipo de relación

Presenta la característica de que entre las partes implicadas existe una asimetría de poder (formal - por dependencia jerárquica, por ejemplo - o bien informal, por posición de liderazgo de la parte acosadora, al disponer de poder debido a una posición de mayor experiencia, conexiones sociales, antigüedad dentro de la empresa, etc.). Esta posición asimétrica es un elemento clave que permite que el proceso de acoso psicológico, acoso sexual y/o por razón de sexo se materialice.

Una de las características del acoso es que se expresa a través de una relación de fuerzas desigual entre los protagonistas. Una de las dos partes dispone objetivamente de más recursos que la otra.

Desde estas posiciones prevalentes de poder de la parte acosadora, la persona acosada se encuentra en una situación de vulnerabilidad que suele inhibir su capacidad para emitir una respuesta adecuada ante las conductas de violencia psicológica que le afectan.

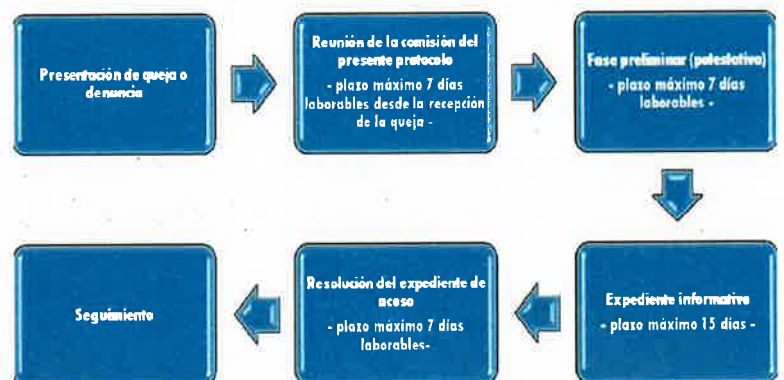
2.6. Diferenciación del acoso de otras situaciones en el trabajo

Es importante indicar que no todos los conflictos que surgen en el ámbito laboral pueden ser considerados acoso. Para encuadrarse en esta definición, dichos conflictos han de haber desembozado en cualquier forma de violencia, ser habituales o cronificarse en el tiempo.

Asimismo, no constituiría acoso el estilo de mando autoritario por parte de los superiores, la incorrecta organización del trabajo, la falta de comunicación, etc., tratándose, no obstante, de situaciones que deberían tratarse en el marco de la prevención de riesgos psicosociales.

3. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

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



El procedimiento a seguir será el siguiente:

3.1. Determinación de la comisión instructora

Se constituye una comisión instructora que actuará en todos los casos de acoso de las empresas del grupo, que está formada por tres personas:

- ⇒ Ignacio Robles García, Director Corporativo de Recursos Humanos
- ⇒ María de la O Villarrón Hernández, Directora de Recursos Humanos
- ⇒ Ramón López-Doriga Delmiro, Director de HSE

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

- ⇒ Nuria Expósito Cimadevilla, Técnica de Recursos Humanos

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

La comisión tendrá una duración de cuatro años.



Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso laboral, acoso sexual y por razón de sexo

Las personas indicadas que forman esta comisión instructora, cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberán abstenerse de actuar. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona o personas de la comisión.

Una vez el Responsable del Sistema Interno de Información reciba la denuncia en esta materia constituirá un órgano de investigación ad-hoc, el cual en el caso de acoso laboral, acoso sexual y por razón de sexo será la propia comisión instructora determinada en el presente protocolo, y esta se reunirá en el plazo máximo de 7 días laborables a la fecha de recepción de una queja, denuncia o conocimiento de un comportamiento inadecuado, de conformidad con el procedimiento establecido en el presente protocolo para su presentación.

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

Cuando de la denuncia planteada la comisión apreciase indicios de conducta delictiva propondrá a la dirección de Windar Renovables la adopción inmediata de las correspondientes medidas cautelares y el traslado urgente al Ministerio Fiscal.

3.2. Inicio del procedimiento: la queja o denuncia

En Windar Renovables, el Responsable del Sistema Interno de Información es el órgano colegiado de Windar encargado de recepcionar las denuncias, decidir sobre la procedencia o desestimación de las mismas, designar la comisión instructora y resolver sobre los hechos que se consideren probados.

Conforme a lo dispuesto en el artículo 8 de la *Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción*, el órgano de administración de Windar, ha designado un órgano colegiado como Responsable del Sistema Interno de Información, el cual estará formado por los miembros del Órgano de supervisión de Compliance, así como por el Director de recursos humanos de Windar, delegando en uno de sus miembros las facultades de gestión del Sistema Interno de Información de Windar Renovables.

El Responsable del Sistema Interno de Información reportará directamente al órgano de gobierno y/o administración de Windar Renovables y ejercerá su cargo con independencia de los citados órganos.

Las personas trabajadoras de Windar Renovables deben saber que, salvo dolo o mala fe, no serán sancionadas por activar el protocolo. En caso de hacerlo, al interponer cualquier reclamación esta tendrá presunción de veracidad y será gestionada por la persona a la que se acaba de hacer referencia.

Las denuncias serán secretas, pudiendo ser anónimas, y Windar Renovables garantizará la confidencialidad de las partes afectadas.

A fin de garantizar la confidencialidad de cualquier queja, denuncia o comunicación de situación de acoso, Windar Renovables ha habilitado un formulario en línea para la comunicación de cualquier irregularidad o comportamiento ilícito de acoso, pudiendo accederse a dicho formulario a través de la siguiente dirección url: <https://compliance.materh.com/windar>

El tratamiento de las comunicaciones recibidas a través de este canal se hará garantizando la anonimidad de la identidad del usuario, mediante la utilización de una línea segura que no necesita registro o identificación previa.

Además del canal interno de denuncias en línea, Windar Renovables pone a disposición de los informantes los siguientes canales para la comunicación o denuncia por acoso:

- Por correo electrónico a la dirección de email: canaldenuncias@windar-renovables.com.
- Por correo postal a la dirección Parque Empresarial Principado de Asturias, Avda. de la Siderurgia 28, 2º, 33490 - Avilés (Principado de Asturias), a la atención del órgano supervisor de compliance.
- A solicitud del informante, de forma presencial o por videoconferencia, mediante la convocatoria de una reunión con el Responsable del Sistema Interno de Información.

Para que la denuncia pueda ser investigada con mayores probabilidades de investigación, la denuncia deberá contener la siguiente información:

- ⇒ Relación con la organización (trabajador, colaborador, proveedor, etc.).
- ⇒ Nombre y apellidos, correo electrónico, domicilio y/o número de teléfono del informante.
- ⇒ Hecho que da lugar a la comunicación o denuncia, lo más detallado posible.
- ⇒ Identificación de la persona física y/o jurídica presuntamente infractora y de los posibles testigos, en el caso de conocerse su identidad.
- ⇒ Fecha de los hechos comunicados y lugar o centro de trabajo afectado.
- ⇒ Evidencias probatorias, en su caso.

Sin perjuicio de lo anterior, también se admitirán comunicaciones anónimas si bien se recomienda la identificación del informante. En caso de realizar la comunicación de forma anónima, la misma deberá contener la siguiente información, excepto que su aportación pudiese llevar la identificación del informante:

- ⇒ Relación con la organización (trabajador, colaborador, proveedor, etc.).
- ⇒ Hecho que da lugar a la comunicación o denuncia, lo más detallado posible.
- ⇒ Identificación de la persona física y/o jurídica presuntamente infractora y de los posibles testigos, en el caso de conocerse su identidad.
- ⇒ Fecha de los hechos comunicados y lugar o centro de trabajo afectado.
- ⇒ Evidencias probatorias, en su caso.

Para aquellas denuncias que no se lleven a cabo a través del canal se pone a disposición de las personas trabajadoras de la empresa el modelo que figura en este protocolo para la formalización de la denuncia o queja. La presentación por la víctima de la situación de acoso sexual o por razón de sexo, o por cualquier trabajadora o trabajador que tenga conocimiento de la misma, del formulario correspondiente por correo electrónico en la dirección habilitada al respecto o por registro interno denunciando una situación de acoso, será necesaria para el inicio del procedimiento en los términos que consta en el apartado siguiente.

Cuando de la denuncia planteada la comisión apreciase indicios de conducta delictiva propondrá a la dirección de Windar Renovables la adopción inmediata de las correspondientes medidas cautelares y el traslado urgente al Ministerio Fiscal. Al margen de otras medidas cautelares que pudieran adoptarse, siempre se separará a la presunta persona acosadora de la víctima y, en ningún caso, se obligará a la víctima a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.

3.3. Fase previa a la investigación

Tras la comunicación de cualquier irregularidad en el ámbito del acoso a través del canal de denuncias habilitado por Windar Renovables se acusará recibo. Dicho recibo se generará de forma automática y se aportará un número de referencia que el informante deberá apuntar para consultar en cualquier momento el estado de tramitación de la denuncia, ya se realice una comunicación anónima o identificada.

Una vez recibida la comunicación, el Responsable del Sistema Interno de Información convocará una reunión de constitución del órgano de investigación, el cual estará constituido por la comisión instructora descrita en el punto 3.1 del presente Protocolo. El Responsable del Sistema Interno de Información comunicará a los miembros de la citada comisión el deber de guardar absoluta confidencialidad y secreto de cualquier información de la que pudieran tener conocimiento durante el transcurso de la investigación, debiendo manifestar cualquier incompatibilidad o circunstancia que pudiera afectar a la objetividad de sus decisiones.

Una vez creada la comisión instructora, esta deberá realizar un análisis del contenido de la comunicación, para adoptar, en acta motivada, alguna de las siguientes decisiones:

1. Admisión a trámite y archivo de la denuncia cuando la información proporcionada resulte insuficiente para proceder con una investigación, cuando la comunicación con el denunciante para solicitarle ampliación de información (necesaria para discernir sobre la viabilidad de la investigación) resulte imposible, cuando los hechos comunicados sean inverosímiles o cuando se trate sobre una comunicación anterior sin aportar información nueva o significativa.
2. Admisión a trámite de la denuncia e incoación de un expediente de investigación, designando al órgano instructor del mismo.

En esta fase de análisis de la comunicación, la comisión procederá a informar al denunciante de la inadmisión de la denuncia, del archivo del expediente o de la incoación de un procedimiento de investigación, respectivamente, en el plazo no superior a siete (7) días laborables desde la recepción de la denuncia o desde la finalización del plazo de solicitud de ampliación de información, en su caso, de manera individualizada (cuando se hubiese identificado) o a través del sistema de seguimiento de la denuncia (para el caso de comunicaciones anónimas).



Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso laboral, acoso sexual y por razón de sexo

3.4. Fase preliminar o procedimiento informal

A fin de agilizar y resolver la situación de acoso con la mayor celeridad posibles, se ha habilitado esta fase preliminar o procedimiento informal. Esta fase es potestativa para las partes y dependerá de la voluntad que exprese al respecto la víctima. La pretensión de esta fase preliminar es resolver la situación de acoso de forma urgente y eficaz para conseguir la interrupción de las situaciones de acoso y alcanzar una solución aceptada por las partes.

Recibida la queja o denuncia por parte del Responsable del Sistema Interno de Información convocará una reunión de constitución del órgano de investigación, el cual estará constituido por la comisión instructora descrita en el punto 4.1 del presente Protocolo.

Una vez constituida, la comisión instructora entrevistará a la persona afectada, pudiendo también entrevistar al presunto agresor/a o a ambas partes, solicitar la intervención de personal experto, etc.

Este procedimiento informal o fase preliminar tendrá una duración máxima de siete (7) días laborables a contar desde la recepción de la queja o denuncia por parte de la comisión instructora. En ese plazo, la comisión instructora dará por finalizado esta fase preliminar, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento y, en su caso, proponiendo las actuaciones que estime convenientes, incluida la apertura del expediente informativo. Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo la dignidad y la intimidad de las personas afectadas. El expediente será confidencial y sólo podrá tener acceso a él la citada comisión.

No obstante, lo anterior, la comisión instructora, dada la complejidad del caso, podrá obviar esta fase preliminar y pasar directamente a la tramitación del expediente informativo, lo que comunicará a las partes. Así mismo, se pasará a tramitar el expediente informativo si la persona acosada no queda satisfecha con la solución propuesta por la comisión instructora. En el supuesto de activar la fase preliminar, el plazo de siete (7) días será ampliado conforme a los plazos del procedimiento descrito en el punto 3.5.

En el caso de no pasar a la tramitación del expediente informativo, se levantará acta y se llevará a cabo un informe de conclusiones que se acompañará de toda la documentación obtenida a lo largo del procedimiento. El citado informe deberá contener la solución adoptada en esta fase preliminar.

Dicho informe de conclusiones se remitirá al Responsable del Sistema interno de información quien podrá ampliar el informe con su valoración de los hechos, en el caso de no coincidir en todo o en parte con la realizada por la Comisión, e incluirá, de ser el caso, aquellas otras acciones cuya adopción pudiesen mitigar futuros incumplimientos de idéntica o similar naturaleza.

Una vez terminado el informe de conclusiones, el Responsable del Sistema interno de información se lo remitirá a la dirección de la empresa. Así mismo, se informará a la representación legal de trabajadoras y trabajadores, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento del plan de igualdad, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso. En todo caso, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

3.5. Fase de investigación o procedimiento formal. Expediente informativo

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

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

Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la comisión instructora, la dirección de Windar Renovables podrá adoptar las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas. La Dirección de la empresa adoptará las medidas cautelares que se consideren necesarias (traslados, cambios de puesto, etc.).

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

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

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

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

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

Finalizada la investigación, la comisión levantará un acta en la que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso. Sin perjuicio de lo anterior, la Comisión instructora elaborará un informe de conclusiones sobre los siguientes extremos:

- **Naturaleza de los hechos:** se identificarán, en la medida de lo posible, la naturaleza de los hechos, fecha y lugar de su ocurrencia, personas involucradas y las disposiciones legales o de normativa interna afectadas.
- **Relación de las diligencias y pruebas practicadas:** se describirán los hechos recabados en el procedimiento de investigación y su medio de obtención.
- **Valoración de los hechos:** se detallarán las conclusiones con base en los hechos probados, es decir:
 - a. Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en las conclusiones del acta, la comisión instructora instará a la empresa a adoptar las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.
 - a. Si de la prueba practicada no se apreciasen indicios de acoso, la comisión hará constar en el acta e informe que de la prueba expresamente practicada no cabe apreciar la concurrencia de acoso.
 - b. Sin perjuicio de lo anterior, si aun no existiendo acoso, se encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de violencia susceptible de ser sancionada, la comisión instructora de acoso instará igualmente a la dirección de Windar Renovables a adoptar medidas que al respecto se consideren pertinentes.

Dicho informe de conclusiones se archivará junto con el resto del expediente de investigación. Así mismo, el informe emitido por la Comisión instructora podrá ser ampliado por el Responsable del Sistema con su valoración de los hechos, en el caso de no coincidir en todo o en parte con la realizada por la comisión, e incluirá, de ser el caso, aquellas otras acciones cuya adopción pudiesen mitigar futuros incumplimientos de idéntica o similar naturaleza.

Esta fase de desarrollo formal deberá realizarse en un plazo no superior a quince (15) días laborables. El objetivo del presente protocolo es investigar de forma rápida, confidencial y basada en los principios de contradicción y oralidad. Cualquier queja, denuncia o reclamación que se plantee tendrá presunción de veracidad.

Por ello, la Comisión Instructora, en su caso, velará por la celeridad del proceso de investigación, desarrollando todas las diligencias a la mayor brevedad posible y siempre dentro del plazo máximo de un (1) mes desde el momento de su constitución.

Dicho plazo podrá ser prorrogado en aquellos casos en los que los hechos investigados sean complejos, exijan de especiales conocimientos técnicos o se acumulen denuncias, siempre que el plazo total desde la recepción de la comunicación no exceda de los tres (3) meses.

² La investigación deberá ser rápida, confidencial y basada en los principios de contradicción y oralidad. Cualquier queja, denuncia o reclamación que se plantee tendrá presunción de veracidad.



Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso laboral, acoso sexual y por razón de sexo

3.6. Resolución del expediente de acoso

La dirección de Windar Renovables una vez recibidas las conclusiones de la comisión instructora y del Responsable del Sistema interno de información, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de siete (7) días laborables, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la comisión instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

Así mismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también a la comisión de seguimiento del plan de igualdad y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales. En estas comunicaciones, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

En función de esos resultados anteriores, la dirección de Windar Renovables procederá a:

- a. archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.
- b. adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la comisión instructora del procedimiento de acoso. A modo ejemplificativo pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar la empresa en este sentido, las siguientes:
 - separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la víctima de acoso a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.
 - sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, aplicar el régimen disciplinario a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación a la empresa o, en su caso, en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

Entre las sanciones a considerar para aplicar a la persona agresora se tendrán en cuenta las sanciones previstas en el convenio aplicable. El responsable de Recursos Humanos de WINDAR será el órgano ejecutor de estas sanciones.

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la dirección de Windar Renovables 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 de Windar Renovables adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes:

- Evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa.
- Adopción de medidas de vigilancia 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, 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.
- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente al acoso, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.

3.7. Seguimiento

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a un (1) mes (en el caso de que entre en actuación inicialmente la fase preliminar o potestativa, tal y como se ha indicado en el punto 3.4, este plazo se ampliará), la comisión instructora y el Responsable del Sistema interno de información 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.

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

4. INFORMACIÓN BÁSICA SOBRE PROTECCIÓN DE DATOS

Windar Renovables se compromete en el desarrollo y ejecución del presente protocolo a cumplir con cuantas obligaciones le sean exigibles en virtud de la *Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales* y de conformidad con el *Reglamento (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*.

La base jurídica que legitima el tratamiento de los datos personales es la gestión del protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. Dicha finalidad se basa en la obligación legal incluida en la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales y en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de hombres y mujeres.

Sin perjuicio de lo anterior, los datos aquí facilitados no van a ser empleados para ningún otro fin distinto al previamente mencionado. Así mismo, Windar Renovables garantiza no ceder los datos a terceros, salvo en aquellos casos que durante la gestión de la denuncia, estos deban ser comunicados al Ministerio Fiscal, los órganos jurisdiccionales y/o a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.

Los datos se conservarán durante el tiempo necesario para cumplir con la finalidad para la que se han recabado y para determinar las posibles responsabilidades que pudieran derivar de dicha finalidad y del tratamiento de los datos.

En todo caso, los afectados podrán ejercer sus derechos de acceso, rectificación, supresión y portabilidad de sus datos, de limitación y oposición a su tratamiento, así como a no ser objeto de decisiones basadas únicamente en el tratamiento automatizado de sus datos, cuando procedan, ante Windar Renovables, a través de comunicación por escrito a la dirección: Parque Empresarial Principado de Asturias, Avda. de la Siderurgia, 28, 2º, 33490 Avilés, Asturias (España), o en la dirección de correo electrónico: windar@windar-renovables.com, aportando fotocopia de su documento de identidad nacional o documento equivalente e identificando el derecho que se solicita.

5. MODELO DE QUEJA O DENUNCIA EN LA EMPRESA WINDAR RENOVABLES

- Documento adjunto según formato GD000759.