

ALE-HOP

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CONTRA DEL ACOSO

GRUPO ALE-HOP

Protocolo actualizado en enero de 2025

ALE-HOP

ÍNDICE

1. OBJETIVOS Y FINALIDAD DEL PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CONTRA DEL ACOSO.....	3
2. PRINCIPIOS GENERALES.....	3
3. DEFINICIONES	4
3.1.Definición de Acoso Moral.....	4
3.2.Definición de Acoso Sexual.....	4
3.3.Definición de Acoso por Razón de Sexo	5
4. ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	5
5. PROCEDIMIENTOS DE ACTUACIÓN.....	5
5.1.Intervinientes.....	5
5.2.Tramitación	6
6. GARANTÍAS.....	7
7. MEDIDAS DE PREVENCIÓN CONTRA EL ACOSO	8
8. AGENTES DE IGUALDAD.....	8
ANEXO I. MODELO DE DENUNCIA.....	9

ALE-HOP

1. OBJETIVOS Y FINALIDAD DEL PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CONTRA DEL ACOSO.

Asegurar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos de quienes lo integran; velar por la prevención de todo tipo de acoso o intimidación; definir las pautas que permitan identificar una situación de acoso o intimidación y resolver los casos de este tipo que pudiesen presentarse bajo los principios de confidencialidad, eficacia y justicia.

2. PRINCIPIOS GENERALES.

GRUPO ALE-HOP manifiesta su absoluto rechazo frente a comportamientos indeseados que puedan provocar, instiguen o puedan promover acoso o intimidación.

De conformidad con el Código de Conducta y Ética del GRUPO ALE-HOP:

- Ninguna persona empleada del GRUPO ALE-HOP puede ser objeto de discriminación alguna, por cualquier circunstancia personal o social.
- Toda persona empleada del GRUPO ALE-HOP está obligada a actuar en sus relaciones laborales con respeto, dignidad y justicia.
- GRUPO ALE-HOP prohíbe expresamente cualquier tipo de acoso moral, acoso laboral, acoso sexual o por razón de sexo, físico, psicológico o verbal, así como cualquier conducta que pueda generar un entorno de trabajo hostil, ofensivo, intimidatorio o discriminatorio.
- Cualquier persona empleada del GRUPO ALE-HOP puede denunciar, de forma confidencial, los incumplimientos del Código de Conducta y Ética, a través del Departamento de Laboral y Servicios Jurídicos.

La Dirección del GRUPO ALE-HOP se compromete a velar por la prevención de todo tipo de acoso o intimidación laboral, ya sea moral, personal o sexual en el seno de las Empresas. Asimismo, investigará y resolverá las denuncias que se puedan tramitar al amparo del presente Protocolo, bajo los principios de confidencialidad, eficacia y justicia, para prevenir, corregir y sancionar, una vez acreditadas las infracciones.

Por este motivo, queda expresamente prohibida cualquier conducta de acoso o de intimidación, que será considerada como infracción muy grave del Código de Conducta y Ética del Grupo, además de infracción laboral, en los términos que se establezca en los apartados sobre tipificación y graduación del Estatuto de los Trabajadores y del Convenio Colectivo de aplicación, vigente en cada momento.

3. DEFINICIONES.

3.1. Definición de Acoso Moral:

Son conductas que se caracterizan por la suma de los siguientes requisitos:

- a) Presión: toda conducta percibida como un ataque. Para que exista acoso, es necesario que se ejerza presión y que la víctima sienta esa presión.
- b) Laboral: la presión sufrida debe ser consecuencia de la actividad laboral que se lleva a cabo y en el lugar de trabajo.
- c) Tendenciosa: la presión laboral debe responder a un plan y debe ser, por tanto, continuada.

La Empresa, a la hora de valorar la posible existencia de situaciones de acoso, analizará, como mínimo, y sin perjuicio de cualquier otro tipo de comportamiento que pudiera calificarse como constitutivo de acoso:

- a) Si hay actuaciones de acoso dirigidas a reducir las posibilidades de la víctima de comunicarse adecuadamente con otros.
- b) Si hay actuaciones de acoso para evitar que la víctima tenga la posibilidad de mantener contactos sociales.
- c) Si hay actuaciones de acoso dirigidas a desacreditar o impedir a la víctima que mantenga su reputación personal o laboral.
- d) Si hay actuaciones de acoso dirigidas a reducir la ocupación de la víctima y su empleabilidad, mediante la desacreditación profesional.
- e) Si hay actuaciones de acoso que afectan a la salud física o psíquica de la víctima.

3.2. Definición de Acoso Sexual:

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, Para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (en adelante, Ley Orgánica de Igualdad), define el acoso sexual en su artículo 7.1 como:

“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” y ello sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal.

Principalmente, son tres los elementos que definen el acoso sexual:

- a) Solicitud o proposición de carácter libidinoso que implique abuso de poder
- b) Rechazo. La conducta o comportamiento no es deseado.

c) Persistencia. Debe existir un elemento de persecución, insistencia reiterada o de acorralamiento, o bien producir un entorno intimidatorio, hostil ofensivo o humillante.

3.3. Definición de Acoso por Razón de Sexo:

La Ley Orgánica de Igualdad define el acoso sexual en su artículo 7.2 como:

“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”.

Se trata de cualquier acción u omisión relacionada con el género, es decir, con el conjunto de estereotipo culturales y sociales asociados al sexo de las personas y, en especial, relacionada con las situaciones de embarazo, maternidad, paternidad o de asunción de cargas familiares, que tenga como finalidad o consecuencia atentar contra la dignidad de la persona, sea mujer u hombre.

4. ÁMBITO DE APLICACIÓN.

El Protocolo de Actuación en Contra del Acoso, es de aplicación a ALE-HOP GRIMALT, S.L., y sus sociedades vinculadas (referidas todas ellas en su conjunto como GRUPO ALE-HOP).

Todas las personas que trabajen en el GRUPO ALE-HOP tienen tanto el derecho a utilizar como el deber de cumplir el Protocolo de Actuación Contra la Violencia del GRUPO ALE-HOP, con independencia de las funciones que desempeñen o del puesto que ocupen dentro de la organización.

En caso de que resulte implicado personal ajeno a la organización, se dará conocimiento del suceso a sus respectivas empresas, para que sean ellas las que tomen las medidas que estimen oportunas.

5. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.

5.1. Intervinientes

Son partes en el presente procedimiento, la persona denunciante, que es quien, teniendo conocimiento de los hechos, presenta la denuncia. La víctima, que es quien ha sufrido o sufre la conducta de acoso y que puede coincidir o no con la persona denunciante y, para la investigación y adopción de medidas, el Comité de Ética que, bajo la supervisión de la Alta Dirección, está integrado por los Directivos y las Directivas de las distintas áreas de actividad.

El Comité de Ética puede actuar, bien por propia iniciativa, bien a solicitud de cualquier persona empleada, colaboradora o cliente con interés legítimo.

El Comité de Ética considerará y estudiará todas las denuncias en materia de acoso, y se compromete con la confidencialidad de las acusaciones, así como con la indemnidad de cualquier denunciante de buena fe.

La toma de decisiones, que tendrán carácter vinculante, corresponde al Comité de Ética; no obstante, éste puede delegar expresamente algún caso en los puestos de Coordinación o Supervisión Local.

5.2. Tramitación

Se establecen dos procedimientos que podrán seguir las personas denunciantes:

- *Procedimiento Informal*

Si la persona denunciante así lo entiende, se podrá intentar resolver el problema de manera informal en un primer momento. Incluso es posible que sea suficiente que se explique a la persona que muestra el comportamiento indeseado, que esta conducta no es bien recibida, que es ofensiva o incómoda, o que interfiere en el trabajo y que deje de realizarla.

Dicho trámite informal podrá ser llevado a cabo, si el trabajador o trabajadora así lo decide, y a su elección, por su Responsable inmediato/a o por el Comité de Ética.

- *Procedimiento Formal*

Este procedimiento se iniciará mediante la presentación de un escrito, dirigido al Comité de Ética. En este escrito deberá constar:

- El nombre, apellidos, teléfono y dirección de la persona denunciante (si el denunciante es persona distinta de la persona afectada);
- Nombre, apellidos, DNI/NIE, teléfono y dirección de la persona afectada;
- Centro de trabajo, puesto y antigüedad de la persona afectada;
- Nombre, apellidos, centro de trabajo y puesto de la persona denunciada; - Testigos. Nombre, apellidos, dirección y teléfono de contacto;
- Detalle de los hechos, fechas, duración y frecuencia de estos, lugar(es) donde se han producido, y pruebas a presentar (documentos, testigos, etc.);
- Lugar y fecha del escrito de denuncia;
- Firma de la persona denunciante.

Dicho escrito puede presentarse:

- Por correo ordinario a las Oficinas Centrales, a la atención del Comité de Ética.
- Por correo electrónico dirigido a comité.etica@clavedenia.com

ALE-HOP

Los formularios de denuncia, además de en el Anexo del presente Protocolo, están a disposición del personal a través de Encargadxs, Coordinadorxs, Supervisorxs, Responsables, Dirección o de Laboral y Servicios Jurídicos.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de un expediente encaminado a la averiguación de los hechos, dándose trámite de audiencia a los intervinientes, practicándose cuantas diligencias y actuaciones se estimen necesarias a fin de dilucidar la realidad de los hechos acaecidos.

El expediente finalizará con una resolución, que se deberá dictar en el plazo máximo de 30 días hábiles a contar desde el siguiente a la recepción del escrito de denuncia.

Todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente contra el respeto a la intimidad y dignidad de la mujer o del hombre mediante la ofensa física o verbal, será considerado como falta muy grave. Si tal conducta se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquella.

De igual forma, la constatación de denuncias falsas, que tengan por motivo desacreditar y menoscabar la dignidad de la persona denunciada, también podrá ser objeto de la imposición de las correspondientes sanciones disciplinarias.

6. GARANTÍAS.

a) Respeto y protección a las personas. Las actuaciones o diligencias se realizarán con la mayor prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrá recibir un trato desfavorable por este motivo.

b) Confidencialidad. Las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas o en proceso de investigación.

c) Contradicción. El procedimiento garantiza una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todas las partes intervinientes han de buscar, de buena fe, la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

d) Prohibición de represalias. Se prohíben expresamente las represalias contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso. No obstante, lo anterior, la constatación de denuncias falsas, que tengan por motivo desacreditar y menoscabar la dignidad de la persona denunciada, también podrá ser objeto de la imposición de sanciones disciplinarias pertinentes.

7. MEDIDAS DE PREVENCIÓN CONTRA EL ACOSO.

1. Divulgación y comunicación del Protocolo a toda la Plantilla.

El GRUPO ALE-HOP garantizará el conocimiento efectivo del Protocolo por todas las personas integrantes de la empresa, dándole difusión por los medios que fuesen necesarios. Dicha comunicación deberá subrayar el compromiso de la Dirección de garantizar ambientes de trabajo en los que se respete la dignidad y la libertad de las personas trabajadoras. Igualmente se informará de la existencia de este Protocolo al personal de nueva incorporación en la empresa.

2. Promover un entorno de respeto y corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todos los trabajadores y trabajadoras los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.

3. Favorecer la integración del personal de nuevo ingreso. La empresa se hará eco de las circunstancias personales o culturales de la trabajadora o trabajador incorporadxs y las tendrá en cuenta para contribuir a su integración.

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

5. Cuando se detecten conductas no admitidas en un determinado colectivo o equipo de trabajo, la Dirección de la empresa se dirigirá inmediatamente al Responsable de dicho colectivo o equipo, a fin de informarle sobre la situación detectada, las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias que se derivan de su incumplimiento, y proceder a poner en marcha el protocolo acordado.

6. La Dirección del GRUPO ALE-HOP y, especialmente, Laboral y Servicios Jurídicos, deberán proporcionar información y asesoramiento a las personas empleadas que así lo requieran sobre el presente Protocolo y sobre las formas de Actuación en Contra del Acoso.

8. AGENTES DE IGUALDAD

Para que nuestra Política en materia de Igualdad de hombres y mujeres sea real y efectiva, contamos con la incorporación de la figura de los Agentes de Igualdad. Estos profesionales forman parte de nuestro equipo, concretamente son tres personas del Departamento de Laboral y Servicios Jurídicos.

El Instituto de la Mujer define la figura del agente de igualdad de oportunidades como *“el o la profesional que, en el ámbito de las empresas, entidades y organismos, tiene como función colaborar en el diseño, implantación y seguimiento de planos de igualdad, y en la integración del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la cultura de la empresa o entidad”*.

Estas figuras profesionales constituyen la pieza fundamental para el cumplimiento de la Legislación (además, también deben llevar a la práctica la normativa legal en materia de igualdad

recogida en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), y de las Evaluaciones de Políticas Públicas, Acciones y Planes a favor de la Igualdad. Poseen formación especializada y experta, realizando funciones de asesoramiento, coordinación, impulso, implementación y evaluación, todas ellas relacionadas con la igualdad de género.

En GRUPO ALE-HOP nos preocupamos por la sensibilización de los Derechos Humanos, la no discriminación y la importancia de construir comunidades inclusivas, y es por ello por lo que nuestros Agentes de Igualdad velan por la creación de entornos donde todas las personas puedan desarrollarse plenamente sin verse limitados por ningún motivo.

Queremos contribuir a seguir mejorar, crecer y avanzar hacia una sociedad más igualitaria y respetuosa con la diversidad humana.

ALE-HOP

ANEXO I. MODELO DE DENUNCIA

DENUNCIANTE: Si es usted persona distinta de la afectada, indique su nombre y apellidos, teléfono y dirección.

DATOS PERSONALES DE LA PERSONA AFECTADA

Nombre y apellidos:

NIF/NIE:

Dirección:

Teléfono de contacto:

Correo electrónico:

DATOS PROFESIONALES DE LA PERSONA AFECTADA

Centro de trabajo de la persona afectada:

Puesto de trabajo y antigüedad:

DATOS DEL/LA PRESUNTO/A ACOSADOR/A

Nombre y apellidos:

Centro de trabajo:

Puesto de trabajo:

ALE-HOP

FUERON TESTIGOS DE LO OCURRIDO (en caso de que los hubiese)

Nombre y apellidos:

Dirección:

Teléfono/s de contacto:

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS (añada hojas si necesita más espacio)