

**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL  
ACOSO**

INDICE:

1. COMPROMISO DE GRUPO MOYUA EN LA GESTIÓN DEL ACOSO .....	3
2. OBJETO .....	5
3. AMBITO DE APLICACIÓN .....	6
4. EXCLUSIONES.....	7
5. CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL .....	7
5.1. LA TUTELA PREVENTIVA FRENTE EL ACOSO .....	8
ACOSO MORAL (“MOBBING” : Definición y conductas constitutivas de Acoso Moral.....	9
ACTOS DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO: Definición y conductas constitutivas de Actos de violencia en el trabajo .....	11
ACOSO SEXUAL: Definición y conductas constitutivas de Acoso Sexual.....	13
ACOSO POR RAZÓN DE SEXO: Definición y conductas constitutivas de Acoso por Razón de Sexo.....	15
ACOSO POR CUALQUIER OTRO TIPO DE DISCRIMINACIÓN: Definición .....	18
6. EL CANAL INTERNO DE INFORMACIÓN.....	20
6.1 Canal interno de información .....	20
6.2 Quien puede utilizar el Canal interno de información .....	20
6.3 Cómo comunicar una posible situación de acoso.....	21
6.4 Protección al informante de buena fe .....	21
7. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN .....	22
7.1 El inicio del procedimiento.....	22
<b>7.2 Determinación de la Comisión Instructora y de Seguimiento para los casos de acoso</b> .....	23
<b>7.3 La Fase Preliminar o Procedimiento Informal</b> .....	24
7.4 El Expediente Informativo: .....	25
7.5 La resolución del Expediente de Acoso: .....	27
7.6 Seguimiento.....	29
8. VIGENCIA, SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PROTOCOLO.....	29
9. PRINCIPIOS RECTOS DEL PROTOCOLO.....	30
ANEXO 1: MODELO DE DENUNCIA .....	32
ANEXO 2: CONSENTIMIENTO INFORMADO .....	34
ANEXO 3: CÓDIGO DE CONDUCTA .....	35
ANEXO 4: OBLIGACIONES DE LOS MIEMBROS DE LA COMISIÓN INSTRUCTORA.....	37
ANEXO 5: ACTUACION ANTE SITUACION DE ACOSO .....	38
ANEXO 6: PROCEDIMIENTO DE ACTUACION.....	39

## **1. COMPROMISO DE GRUPO MOYUA EN LA GESTIÓN DEL ACOSO**

Con el presente protocolo, La Dirección de GRUPO GRUPO MOYUA, manifiesta su compromiso expreso con los principios de la ética empresarial y específicamente con los derechos humanos y laborales reconocidos en la legislación y en los pactos internacionales. GRUPO GRUPO MOYUA, consciente de la posibilidad de que las personas trabajadoras, en el desempeño normal de su trabajo, puedan ser víctimas de acoso, se compromete a:

- Impulsar una cultura organizativa que garantice un trato igual, respetuoso y digno a todo su personal, rechazando todo tipo de conducta de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación como el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad, la orientación sexual o por cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como cualquier forma de violencia en el trabajo, tanto física como psicológica.
- No tolerar ningún tipo de violencia laboral hacia las personas trabajadoras, en todas sus formas y modalidades, sin atender a quién sea la víctima o la persona acosadora, ni cual sea su rango jerárquico.
- Liderar y apoyar todas las medidas para prevenir la violencia laboral en el centro de trabajo.
- Asignar responsabilidades y funciones a cuántas personas deban intervenir, así como a promover la consulta y participación de las personas trabajadoras en todas las acciones.
- Informar y formar oportunamente sobre la prevención del acoso laboral a todas las personas trabajadoras que puedan padecer algún tipo de agresión.
- Ofrecer el apoyo necesario para reestablecer la integridad física y moral de las personas trabajadoras afectas. Siempre manteniendo la total confidencialidad.

Al adoptar este protocolo, GRUPO MOYUA quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente al Acoso moral-mobbing, el Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo y cualquier otra discriminación, en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en su organización, sea personal propio o procedente de otras empresas, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en

formación, las que realizan prácticas no laborales o aquéllas que realizan cualquier tipo de colaboración.

Asimismo, GRUPO MOYUA asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a las empresas a las que desplace su propio personal, así como a las empresas de las que procede el personal que trabaja en GRUPO MOYUA. 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, GRUPO MOYUA no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la empresa competente al objeto de que adopte las medidas oportunas y, en su caso, sancione a la persona responsable, advirtiéndole que, de no hacerlo, la relación mercantil que une a ambas empresas podrá extinguirse.

En efecto, GRUPO MOYUA al comprometerse con las medidas que conforman este protocolo, manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención del acoso laboral (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.

En Donostia, a 17/07/2023

  
Firma: Gorka Natxiondo Elordi

Director General

## **2. OBJETO**

El presente Protocolo persigue prevenir y erradicar las situaciones constitutivas de acoso, en todas sus modalidades, asumiendo GRUPO MOYUA su responsabilidad en orden a erradicar un entorno de conductas contrarias a la dignidad y valores de la persona y de la empresa.

Los objetivos a alcanzar con el presente protocolo pueden sistematizarse, entre otros, en:

- a) Fomentar la cultura preventiva del Acoso Laboral (incluidos el acoso moral” mobbing”, sexual y por razón de sexo o cualquier tipo de discriminación) en todos los ámbitos y estamentos de la organización.
- b) Manifestar la tolerancia cero de la empresa frente a las situaciones de Acoso Laboral que puedan detectarse en cualesquiera estamentos de la organización.
- c) Facilitar la identificación de las conductas constitutivas de acoso en sus distintas modalidades de Acoso Laboral.
- d) Implantar un procedimiento sencillo, rápido y accesible de queja o denuncia confidencial que permita a las víctimas de acoso realizar una denuncia de la situación que está sufriendo.
- e) Investigar internamente, de manera ágil, rápida y confidencial las denuncias de acoso en aras a precisar si en la empresa se ha producido una situación de Acoso Laboral.
- f) Sancionar, en su caso, a la persona agresora de acoso y resarcir a la víctima que ha sufrido una situación de Acoso Laboral.
- g) Apoyar a la persona que ha sufrido el acoso para evitar su victimización secundaria o revictimización y facilitarle, en su caso, el acceso al acompañamiento psicológico y social que precise.

### **3. AMBITO DE APLICACIÓN**

El protocolo será de aplicación a toda la plantilla de GRUPO MOYUA, independientemente de la categoría profesional de las personas trabajadoras, de la forma y lugar de prestación de servicios y de la forma de contratación laboral. También resulta de aplicación a 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 las que realizan cualquier tipo de colaboración.

Cuando la presunta persona acosadora quedara fuera del poder dirección de la empresa y, por lo tanto, GRUPO MOYUA no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la empresa competente al objeto de que adopte las medidas oportunas y, en su caso, sancione a la persona responsable, advirtiéndole que, de no hacerlo, la relación mercantil que une a ambas empresas podrá extinguirse.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de ACOSO LABORAL (entendido como acoso moral o psicológico en el trabajo, en terminología inglesa, "mobbing", sexual y por razón de sexo o cualquier tipo de discriminación), que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- b) 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;
- c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso);
- e) en el alojamiento proporcionado por la persona empleadora;
- f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo. < g) Etc.

#### **4. EXCLUSIONES**

Quedan excluidos del concepto de acoso laboral en el trabajo aquellos conflictos interpersonales pasajeros y localizados en un momento concreto, que se pueden dar en el marco de las relaciones de trabajo y que afectan a su organización y desarrollo, pero que no tengan la finalidad de perjudicar personal o profesionalmente a una de las partes implicadas en el conflicto.

En estos supuestos los órganos competentes deberán asumir el esclarecimiento y resolución de esas conductas, a los efectos de evitar que estos hechos o conflictos puntuales se conviertan en habituales y desemboquen en conductas de acoso laboral.

#### **5. CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL**

Con la finalidad de dar cumplimiento al compromiso con el que se inicia este protocolo y en los términos expuestos hasta el momento, GRUPO MOYUA implanta un procedimiento de prevención y actuación frente al Acoso Laboral, que ha sido negociado y acordado por la Comisión negociadora del plan y el Comité ASESOR-INVESTIGADOR, que incluye la representación de las personas trabajadoras, con la intención de establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar constitutivo de Acoso Laboral, incluyendo el Acoso moral, Acoso Sexual o por Razón de Sexo y cualquier otro tipo de discriminación.

Para ello, este protocolo aúna tres tipos de medidas:

1. **Medidas preventivas**, con declaración de principios, definición del Acoso Laboral, Sexual y Acoso por Razón de Sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de estos tipos de acoso, etc.
2. **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.
3. **Identificación de medidas reactivas** frente al acoso y en su caso, el régimen disciplinario.

## **5.1. LA TUTELA PREVENTIVA FRENTE EL ACOSO**

### **5.1.1. Declaración de principios: Tolerancia cero ante conductas constitutivas de Acoso Laboral.**

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

El presente Protocolo de Acoso resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de Acoso Moral/psicológico, Acoso Sexual o por Razón de Sexo y cualquier otro tipo de discriminación, que pueda manifestarse en GRUPO MOYUA.

GRUPO MOYUA, al implantar este procedimiento, asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de Acoso en su organización.

En el ámbito de GRUPO MOYUA 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 y/o tolere. Todo el personal de la empresa tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todos y todas cuantos/as conformamos GRUPO MOYUA, 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, de entender que la persona está siendo acosada o de tener conocimiento de una situación de Acoso Laboral, cualquier persona 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 Laboral, GRUPO MOYUA sancionará a quien corresponda, comprometiéndose a usar todo su poder de dirección y sancionador para garantizar un entorno de trabajo libre de

violencia, de conductas discriminatorias y adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo.

El acoso laboral NO es:

- Una situación aislada
- Presión por parte del jefe/a
- Si se da en momentos puntuales
- Cuando el objetivo es mejorar el trabajo y el rendimiento
- Un autoritarismo excesivo por parte de la persona con nivel jerárquico superior
- Un jefe/a duro y exigente
- Los conflictos del trabajo
- Las malas condiciones de trabajo.
- El trabajo individual o aislado por la propia actividad
- El cotilleo "sano", no negativo necesariamente.
- La mala organización de trabajo o falta de comunicación.
- Cuando no se mejora profesionalmente por falta de méritos.
- Los roces, tensiones, conflictos,
- La ineficacia para realizar un trabajo.

### **5.1.2. Concepto y conductas constitutivas de Acoso moral, Acoso Sexual, Acoso por Razón de Sexo y cualquier otro tipo de discriminación**

#### **ACOSO MORAL ("MOBBING" : Definición y conductas constitutivas de Acoso Moral**

##### **O DEFINICIÓN DE ACOSO MORAL:**

Constituye **acoso moral** en la empresa *la reiteración de conductas, prácticas o comportamientos, realizados individualmente o en grupo, que atentan contra la dignidad de uno o varios profesionales, creando un entorno estresante, intimidatorio, humillante u ofensivo, y cuya finalidad es que estos acaben abandonando su puesto de trabajo, el menoscabo o la lesión de la personalidad, la dignidad o la estabilidad psicológica de la víctima o víctimas.*

Los elementos objetivos que configuran las conductas de acoso moral son:

- Sistemática
- Reiteración
- Frecuencia

Los elementos subjetivos inherentes a las conductas de acoso moral son:

- Intencionalidad
- Persecución de un fin

El acoso moral puede ser de diversos tipos:

- Acoso moral descendente: la persona acosadora ocupa un cargo superior al de la víctima.
- Acoso moral horizontal: se produce entre personas del mismo nivel jerárquico.
- Acoso moral ascendente: la persona acosadora ocupa un nivel jerárquico inferior al de la víctima.

#### **O CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO MORAL:**

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente o limitativo, a continuación, recogemos conductas concretas que, podrían llegar a constituir Acoso Moral en el trabajo, de producirse de manera reiterada.

#### **Ataques a la víctima con medidas organizativas**

1. Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
2. Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
3. No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes.
4. Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.
5. 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.

6. Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
7. Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.
8. Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la persona acosada.
9. Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
10. Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

**Ataques a las relaciones sociales de la víctima:** actuaciones que pretenden aislar a su destinatario o destinataria.

1. Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros y compañeras (aislamiento).
2. Ignorar la presencia de la persona.
3. No dirigir la palabra a la persona.
4. Restringir a compañeras y compañeros la posibilidad de hablar con la persona.
5. No permitir que la persona se exprese.
6. Evitar todo contacto visual.
7. Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).

### **ACTOS DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO: Definición y conductas constitutivas de Actos de violencia en el trabajo**

Los actos de violencia están prohibidos, tanto de violencia física como de violencia psicológica o verbal.

- **Violencia física:** se debe entender como conductas de violencia física aquellas que suponen una agresión de esa naturaleza que se practican en el ámbito laboral.
- **Violencia psicológica:** aquellas conductas que comportan una agresión psicológica entre personas trabajadoras, que generan hostilidad, etc., pudiendo menoscabar la dignidad y la integridad moral de la persona.

Normalmente se manifiesta de forma verbal o por escrito, pero puede ocurrir igualmente a través de meros gestos de menosprecio, o de actuaciones de rechazo social en las relaciones entre compañeros/as (ignorar preguntas a un/a compañero/a, especialmente en público, restringir la comunicación de forma manifiesta, etc.).

Los comportamientos de violencia psicológica, si se suceden de forma recurrente o sistemática, pueden configurarse como conductas de acoso (sea acoso moral, o sea acoso basado en una causa de discriminación).

- Violencia psicológica con base discriminatoria: si estos actos de violencia psicológica son realizados en función de alguna de las causas de discriminación prohibidas por la Ley, como es por razón de sexo, origen racial o étnico, religión, convicciones, etc., se convertirían, además, en actos discriminatorios, en una circunstancia agravante que igualmente se considera objeto de tratamiento en el presente Protocolo.

### **Amenazas de violencia física o a pertenencias.**

1. Ofertas sexuales, violencia sexual.
2. Amenazas de violencia física.
3. Uso de violencia menor.
4. Maltrato físico.
5. Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.
6. Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.
7. Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.

### **Agresiones verbales.**

1. Amenazas verbales o por escrito.
2. Gritos y/o insultos.
3. Llamadas telefónicas atemorizantes.
4. Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.

### **Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional.**

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

## ACOSO SEXUAL: Definición y conductas constitutivas de Acoso Sexual

### **O DEFINICIÓN DE ACOSO SEXUAL:**

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de este 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 se considerará también acto de discriminación por Razón de Sexo.

### **O CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL:**

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:**

1. Bromas sexuales ofensivas y comentarios sobre la apariencia física o condición sexual de la persona trabajadora.
2. Comentarios sexuales obscenos.
3. Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales.
4. Formas denigrantes u obscenas para dirigirse a las personas.
5. Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas.
6. Comunicaciones (llamadas telefónicas, correos electrónicos, etc...) de contenido sexual y carácter ofensivo.
7. Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.
8. Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales.

9. Invitaciones, peticiones o demandas de favores sexuales cuando estén relacionadas, directa o indirectamente, con la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o la conservación del puesto de trabajo.
10. Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.

**\*Conductas No Verbales:**

1. Uso de imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo.
2. Gestos obscenos, silbidos, gestos o miradas impúdicas.
3. Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo de contenido sexual.
4. Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.

**\*Conductas de Carácter Físico:**

1. Contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados, etc...) o acercamiento físico excesivo o innecesario.
2. Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
3. Tocar intencionadamente o "accidentalmente" los órganos sexuales.

*Sujeto pasivo y sujeto activo:*

- a) Sujeto activo: se considerará sujeto activo de acoso, jefes/as, compañeros/as e incluso la clientela, empresas proveedoras o terceras personas relacionados con la víctima por causa del trabajo.
- b) Sujeto pasivo: este siempre quedará referido a cualquier persona trabajadora, independientemente de la categoría profesional y de la naturaleza de la relación laboral.

Existen 2 tipos básicos de acoso sexual, en función de que exista o no, un elemento de chantaje en el mismo:

### 1. 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, la persona acosadora será aquella que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

### 2. Acoso Sexual ambiental.

En este tipo de Acoso Sexual Ambiental 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. Pueden ser realizados 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.

## ACOSO POR RAZÓN DE SEXO: Definición y conductas constitutivas de Acoso por Razón de Sexo

### O DEFINICIÓN 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 percibida 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 u hombres 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. 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.

#### **O CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO:**

- Uso de conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer u hombre.
- Bromas y comentarios sobre las personas que asumen tareas que tradicionalmente han sido desarrolladas por personas del otro sexo.
- Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo.
- Utilización de humor sexista.
- Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de la persona por ser mujer u hombre.
- Realizar las conductas anteriores con personas lesbianas, gays, transexuales o bisexuales.
- Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su sexo o de su inclinación sexual.
- Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona por ser mujer u hombre.
- Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad.
- Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones restrictivas o limitativas sobre el acceso de la persona al empleo o a su continuidad en el mismo, a la formación profesional, las retribuciones o cualquier otra materia relacionada con las condiciones de trabajo por su condición de mujer u hombre.

## **ACOSO DISCRIMINATORIO BASADO EN LA ORIENTACIÓN SEXUAL, LA IDENTIDAD DE GÉNERO, LA EXPRESIÓN DE GÉNERO O LAS CARACTERÍSTICAS SEXUALES**

La Ley 4/2023 define el acoso discriminatorio como cualquier conducta realizada en función de la orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género o las características sexuales, con el propósito o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

En este sentido, el Art. 3 de la Ley 4/2023 define los siguientes motivos de discriminación:

- Orientación sexual: atracción física, sexual o afectiva hacia una persona;
- Identidad sexual: vivencia interna e individual del género tal y como cada persona se siente y define a sí misma, que puede corresponderse o no con el sexo asignado al nacer; y
- Expresión de género: manifestación que cada persona hace de su identidad sexual.

A modo de ejemplo, pero no de forma limitativa, se citan a conductas concretas que, cumpliendo los requisitos establecidos en el punto anterior, podrían constituir acoso frente al colectivo LGBTI si se producen de forma reiterada, incluyendo expresamente -pero sin limitarse a ellas- a las mujeres trans:

- Uso de lenguaje denigrante y ofensivo para dirigirse a personas trabajadoras LGBTI.
- Burlas o comentarios que ridiculicen a las personas trabajadoras LGTBI.
- Ridiculizar y menospreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de las personas trabajadoras LGTBI.

- Evaluación injusta o sesgada del trabajo de las personas en función de su orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales.
- Asignación de tareas o puestos de trabajo por debajo de la capacidad o competencias profesionales de la persona en función de su orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales.
- En términos generales, el trato desfavorable basado en la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género o las características sexuales

### ACOSO POR CUALQUIER OTRO TIPO DE DISCRIMINACIÓN: Definición

#### **O CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO POR RAZÓN DE RAZA:**

Cualquier **comportamiento, verbal o físico**, de realizado en función de la raza 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**.

#### **O CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO POR RAZÓN DE RELIGIÓN:**

Cualquier **comportamiento, verbal o físico**, de la religión que procese la persona, 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**.

#### **O OTRAS RAZONES DE ACOSO:**

- EDAD
- DISCAPACIDAD FISICA/PSIQUICA
- ENFERMEDAD
- IDEAS POLITICAS / SINDICALES ETC.

Serán conductas constitutivas de acoso por otros motivos discriminatorios, entre otras:

- Las medidas organizacionales ejecutadas por cualquiera de las circunstancias anteriormente enumeradas, con fines degradantes (exclusión, aislamiento, evaluación no equitativa del desempleo, asignación de tareas degradantes).

- Violencia de cualquier tipo hacia a las personas por cualquiera de las circunstancias anteriormente enumeradas.
- Comportamientos, conductas o prácticas que se tomen en de las circunstancias anteriormente indicadas, de forma explícita o implícita y que tengan efecto sobre el empleo o las condiciones de trabajo.
- Ridiculizar a personas porque las tareas que asumen no se ajustan a su rol o estereotipo impuesto cultural o socialmente.
- Críticas, chistes, burlas que ridiculicen el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la nacionalidad, la edad o la orientación sexual, identidad o expresión de género, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- Menospreciar el trabajo y la capacidad intelectual de las personas por las circunstancias recogidas anteriormente.

### **CIBERACOSO**

Cualquiera de las anteriores formas de acoso (moral, sexual o por razón de sexo) es susceptible de realizarse a través de las tecnologías de la información y de la comunicación.

En consecuencia, se entenderá que existe una situación de ciberacoso cuando éste se lleve a cabo a través de medios digitales mediante la grabación, difusión o publicación de mensajes o imágenes que afecten a la intimidad o libertad de la víctima en el ámbito laboral.

#### **Ejemplos de ciberacoso:**

- El envío de fotos o vídeos privados
- Envió de mensajes ofensivos
- Difundir rumores falsos por medios digitales
- Suplantar la personalidad de una persona trabajadora con el objetivo de atribuir comentarios ofensivos hacia terceras personas

## **6. EL CANAL INTERNO DE INFORMACIÓN**

### **6.1. CANAL INTERNO DE INFORMACIÓN**

El Canal interno de información incluye todas las vías disponibles para que las personas mencionadas en este documento puedan comunicar información obtenida legítimamente en el contexto de una relación laboral o profesional, en relación con cuestiones relativas a políticas de igualdad de género y no discriminación, así como aquellas que puedan constituir acoso o una conducta inapropiada según la definición contenida en este documento.

El Canal interno forma parte del denominado Sistema interno de información que se ha implantado con arreglo a la Ley 2/2023 y que, a su vez, se integra dentro del Sistema de Cumplimiento.

El Sistema interno de información tiene un objetivo primordial, que es el de proteger a aquellas personas que informan de buena fe a través del Canal interno sobre posibles infracciones como, por ejemplo, serían las situaciones de acoso.

El Comité de Cumplimiento, en tanto que máximo responsable de la supervisión del Sistema de Cumplimiento, ha sido la persona designada por el Consejo de Administración para la supervisión del Sistema interno de información.

### **6.2. QUIEN PUEDE UTILIZAR EL CANAL INTERNO DE INFORMACIÓN**

Cualquier persona miembro, entendido como tal todas las personas que integran la misma, ya sea por ser personas trabajadoras, -cualquiera que fuera el régimen, incluido personal en prácticas-, ya sea por ser accionistas, directivas o miembros del Consejo de Administración, así como aspirantes en procesos de selección, personal en prácticas, personas jubiladas, etc., pueden transmitir información sobre presuntas conductas de acoso.

También podrán utilizar el Canal interno terceros externos como empresas proveedoras, contratistas y subcontratistas podrán asimismo comunicar las Infracciones señaladas precedentemente a través de este Canal y con plena sujeción a sus requisitos y procedimiento.

### **6.3. CÓMO COMUNICAR UNA POSIBLE SITUACIÓN DE ACOSO**

La información sobre posibles situaciones de acoso podrá comunicarse de varias maneras:

(i) Comunicación por escrito:

Por medio de la dirección de **canaldenuncias@moyua.eus**

(ii) Comunicación verbal:

La información de presuntas situaciones de acoso podrá comunicarse verbalmente, en primer lugar, a través del teléfono **699 52 08 09**.

Adicionalmente, si la persona informante lo desea, tendrá la opción de solicitar una reunión telemática para proporcionar la información. El plazo máximo en el que deberá tener lugar dicha reunión es de siete días a partir de la solicitud del informante.

En cualquiera de los casos, deberá documentar toda comunicación verbal. Esta documentación podrá realizarse de dos maneras: (a) mediante la grabación segura, duradera y accesible de la conversación, o (b) mediante la transcripción precisa y detallada de la conversación.

Se ofrecerá a la persona informante la oportunidad de comprobar, rectificar y aceptar mediante su firma la transcripción de la conversación.

En cualquiera de los supuestos señalados, la persona informante puede optar por mantener el anonimato (no revelar su identidad) o identificarse. Es su libre elección.

### **6.4. PROTECCIÓN AL INFORMANTE DE BUENA FE**

La protección a la persona informante de buena fe es un mecanismo clave para fomentar la comunicación de posibles situaciones de acoso y garantizar la transparencia y la integridad.

Aquellas personas que proporcionen información de buena fe sobre posibles situaciones de acoso estarán protegidos contra cualquier represalia<sup>1</sup> o acción discriminatoria por parte de la organización.

No obstante, se exigen ciertos requisitos que deben ser cumplidos para que la protección sea otorgada a la persona que informa sobre una posible infracción:

- (i) En primer lugar, se requiere que la información proporcionada sea veraz y que la persona informante tenga una justificación razonable para creer en su veracidad en el momento de la comunicación. Además, la información no debe haber sido obtenida ilegalmente o ser de conocimiento público o meros rumores.

De facilitar información falsa puede ser sancionada disciplinariamente.

- (ii) En segundo lugar, se debe estar ante una situación de acoso o conductas inapropiadas conforme a lo establecido en este protocolo.
- (iii) Y en tercer lugar, la persona debe seguir el procedimiento establecido para presentar la información a través del Canal interno de información.

## **7. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN**

### **7.1. EL INICIO DEL PROCEDIMIENTO**

A todos los efectos, el procedimiento para la comunicación de información e investigación de cualquier presunta conducta o hechos que pudieran entenderse constitutivos de acoso

<sup>1</sup> Se considera represalia, con arreglo a la Ley 2/2023:

- a) Suspensión del contrato de trabajo, despido o extinción de la relación laboral o estatutaria, incluyendo la no renovación o la terminación anticipada de un contrato de trabajo temporal una vez superado el período de prueba, o terminación anticipada o anulación de contratos de bienes o servicios, imposición de cualquier medida disciplinaria, degradación o denegación de ascensos y cualquier otra modificación sustancial de las condiciones de trabajo y la no conversión de un contrato de trabajo temporal en uno indefinido, en caso de que la persona trabajadora tuviera expectativas legítimas de que se le ofrecería un trabajo indefinido; salvo que estas medidas se llevaran a cabo dentro del ejercicio regular del poder de dirección al amparo de la legislación laboral o reguladora del estatuto del empleado público correspondiente, por circunstancias, hechos o infracciones acreditadas, y ajenas a la presentación de la comunicación.
- b) Daños, incluidos los de carácter reputacional, o pérdidas económicas, coacciones, intimidaciones, acoso u ostracismo.
- c) Evaluación o referencias negativas respecto al desempeño laboral o profesional.
- d) Inclusión en listas negras o difusión de información en un determinado ámbito sectorial, que dificulten o impidan el acceso al empleo o la contratación de obras o servicios.
- e) Denegación o anulación de una licencia o permiso.
- f) Denegación de formación.
- g) Discriminación, o trato desfavorable o injusto.

moral, acoso discriminatorio, acoso sexual y/o actos de violencia en el trabajo, será el previsto en el documento denominado "Protocolo sobre el Canal interno de información y Procedimiento de gestión de las informaciones recibidas".

No obstante, lo anterior, a los efectos de adecuar la estrategia de investigación de los hechos comunicados a las recomendaciones existentes en materia de investigación de situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso, en cualquiera de sus vertientes, y/o violencia en el trabajo, cualquier comunicación de información sobre dichas materias será investigada por una Comisión Instructora.

## **7.2. DETERMINACIÓN DE LA COMISIÓN INSTRUCTORA Y DE SEGUIMIENTO PARA LOS CASOS DE ACOSO**

Se constituye una Comisión Instructora y de Seguimiento (en adelante, Comisión Instructora) para casos de Acoso está formada por **dos personas**:

- **Ainhoa Asensio (Técnica Jurídica)**
- **Luis del Olmo (Responsable Dpto Gestion personas)**

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

- **Ainhoa Roldan (Técnica Departamento de Personas)**

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

Durante la gestión de las informaciones recibidas a través del Canal interno, los miembros de la Comisión Instructora deberán cumplir lo dispuesto en el **Anexo 6**.

La comisión tendrá una duración de **cuatro años**. 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.

Adicionalmente, esta Comisión, ya sea por acuerdo propio o por solicitud de alguna de las personas afectadas, podrá solicitar la contratación de una persona experta externa que podrá acompañar en la instrucción del procedimiento.

En lo no previsto en el presente documento, se aplicará lo dispuesto en el Protocolo sobre el Canal interno de información y procedimiento de gestión de las informaciones recibidas.

Esta Comisión se reunirá en el plazo máximo de **3 días laborables** a la fecha de recepción de la comunicación a través del Canal interno de información.

En el seno de la Comisión se investigará, inmediata y minuciosamente, cualquier comunicación sobre un comportamiento susceptible de ser considerado Acoso Laboral.

Las 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.

### **7.3. LA 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, 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 días laborables** a contar desde la recepción de la comunicación a través del Canal interno de información. 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 caso de no pasar a la tramitación del Expediente Informativo, se levantará acta de la solución adoptada en esta Fase Preliminar y se informará a la dirección de la empresa. Así mismo, se informará a la representación legal de las personas trabajadoras, 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.

#### **7.4. EL EXPEDIENTE INFORMATIVO**

En el caso de no activarse la Fase Preliminar o cuando el procedimiento no pueda resolverse, se dará paso al Expediente Informativo. La Comisión Instructora realizará una investigación, en la que se resolverá a propósito de la concurrencia o no de los presuntos hechos de acoso comunicados 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 GRUPO MOYUA adoptará las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas. Al margen de otras medidas cautelares, la dirección de GRUPO MOYUA separará a la presunta persona acosadora de la víctima.

En el desarrollo del procedimiento se dará primero audiencia a la víctima y después a la persona afectada (presunto autor de los hechos de acoso). 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 la realización de las tomas de declaración, en las que se escuchará a las partes y testigos bajo el principio de neutralidad en la intervención se observarán las siguientes pautas:

- a) Presentación de la persona que entrevista, explicando el proceso a seguir y los límites de la confidencialidad.

- b) Firma del consentimiento informado al iniciar el proceso (anexo II)
- c) Intentar rebajar o minimizar la tensión emocional, mostrando empatía, pero sin que exista identificación con ninguna de las partes.
- d) Escuchar las preguntas que se formulen sobre el proceso y realizar las aclaraciones necesarias.
- e) Analizar el relato y las vivencias presentadas.
- f) Aclarar las respuestas neutras o generales, como “lo normal”, “como siempre”, “No me informan”.
- g) Identificar las posiciones de cada parte y sus intereses.
- h) Resumir en orden cronológico el relato.
- i) Nunca utilizar como ejemplo situaciones reales de otros casos que se hayan podido investigar.
- j) Las entrevistas comenzarán con la persona informante y por las personas que proponga la persona que ha sufrido el acoso.
- k) continuando con la persona afectada (presunto autor de los hechos) y, en su caso, testigos que esta última proponga.

La Comisión Instructora 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 Instructora.

Finalizada la investigación, la Comisión levantará *un acta con el informe de conclusiones*, 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. 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.

Si de la prueba practicada no se apreciase indicios de acoso, la Comisión hará constar en el acta que de la prueba expresamente practicada no cabe apreciar la concurrencia de Acoso Laboral. 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 GRUPO MOYUA a adoptar medidas que al respecto se consideren pertinentes.

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 la persona denunciante y/o a la persona que sufre el acoso, 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.

Esta fase de desarrollo formal deberá realizarse en un plazo no superior a **diez días laborables**. De concurrir razones que exijan, por su complejidad, mayor plazo, la Comisión Instructora podrá acordarla ampliación de este plazo sin superar en ningún caso otros tres días laborables más.

En el *informe de conclusiones*, como mínimo, se incluirá, la siguiente información:

- a) Relación nominal de las personas que integran la Comisión e identificación de las personas presuntamente acosadas y acosadoras.
- b) Antecedentes del caso, denuncias y circunstancias de la misma.
- c) Relación de las intervenciones realizadas en el proceso, argumentos expuestos, testimonios, comprobación de pruebas, etc.
- d) Resumen cronológico de los hechos.
- e) Declaración de la existencia o no de conducta de acoso.
- f) Propuestas de medidas correctoras, si procede. Si queda constatada la existencia de acoso, se podrán proponer la adopción de las siguientes medidas:
  - Apoyo psicológico y social a la persona acosada
  - Modificación de aquellas condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona trabajadora acosada, se estimen beneficiosas para su recuperación.
  - Adopción de medidas de vigilancia en protección de la persona trabajadora acosada.
  - Reiteración de los estándares éticos y morales
- g) Propuesta de incoación de expediente disciplinario.

#### **7.5. LA RESOLUCIÓN DEL EXPEDIENTE DE ACOSO:**

La dirección de GRUPO MOYUA una vez recibidas las conclusiones de la Comisión Instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de **3 días**

**laborables**, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la 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 a la representación legal de las personas trabajadoras, a la persona responsable de Prevención de Riesgos Laborales y a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad. 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 GRUPO MOYUA 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, se sancionará 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 E.T.

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

1. El traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación.
2. La suspensión de empleo y sueldo.
3. La limitación temporal para ascender.
4. El despido disciplinario.

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la dirección de GRUPO MOYUA 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 GRUPO MOYUA 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 Laboral, Sexual y Acoso por Razón de Sexo u otra discriminación, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.

#### **7.6. SEGUIMIENTO**

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a **30 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 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.

#### **8. VIGENCIA, SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PROTOCOLO.**

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor en la fecha 17/07/2023 o en su defecto, a partir de su comunicación a la plantilla de la empresa, a través de correo electrónico y publicación en el tablón de anuncios, manteniéndose vigente durante 4 años.

Así mismo, el protocolo será revisado en los supuestos y plazos determinados en el Plan de Igualdad en el que se integra (si lo hubiera).

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

El protocolo se revisará en los siguientes supuestos:

1. En cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de reorientar el cumplimiento de sus objetivos de prevención y actuación frente al Acoso Laboral, Sexual y por Razón de Sexo u otro tipo de discriminación.
2. Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
3. En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa y ante cualquier incidencia que modifica de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo u organización.
4. Cuando una resolución judicial condene a la empresa por acoso laboral o por discriminación por Razón de Sexo o sexual o determine la falta de adecuación del protocolo a los requisitos legales o reglamentarios.

## **9. PRINCIPIOS RECTOS DEL PROTOCOLO**

El protocolo se rige por los siguientes principios, que deben ser observados en todo momento:

- a) Prevención y sensibilización del Acoso Laboral, Acoso Sexual y/o por Razón de Sexo y cualquier otra discriminación. Información y accesibilidad de los procedimientos y medidas.
- b) Confidencialidad y respeto a la intimidad y dignidad de las personas afectadas.
- c) Respeto al principio de presunción de inocencia de la supuesta persona acosadora.
- d) Prohibición de represalias de la supuesta víctima o personas que comuniquen de buena fe supuestos de Acoso Laboral.
- e) Diligencia, celeridad, seguridad, coordinación y colaboración en el procedimiento.
- f) Garantía de los derechos laborales y de protección social de las víctimas.
- g) Investigación exhaustiva de los hechos, confidencial y basada en los principios de contradicción y oralidad, que se resolverá tras oír a las personas afectadas y garantizando la imparcialidad de cualquier actuación.
- h) Garantía de actuación adoptando las medidas necesarias, incluidas en su caso, las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso resulten probadas.
- i) Resarcimiento a la persona acosada y protección de su salud psicológica y física.

j) Enfoque de género y derechos humanos en todo el procedimiento.

Se aprueba el presente PROTOCOLO DE ACOSO LABORAL. La Comisión Instructora:

En DONOSTIA, el 17/07/2023,



Luis del Olmo



Ainhoa Asensio



Ainhoa Roldan

**ANEXO 1: MODELO DE DENUNCIA**

**1. Persona que informa de los hechos:**

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

**2. Tipo de Acoso:**

- Laboral/moral
- Sexual
- Por Razón de Sexo
- Por Razón de Orientación Sexual
- Otras Discriminaciones (Especificar): .....

**3. Datos de la persona que ha sufrido el acoso:**

<b>Nombre:</b>	
<b>Apellidos:</b>	
<b>DNI-NIE:</b>	
<b>Puesto:</b>	
<b>Tipo de contrato/Vinculación laboral:</b>	
<b>Teléfono:</b>	
<b>Email:</b>	
<b>Domicilio a efectos de notificaciones:</b>	

**4. Datos de la persona agresora:**

<b>Nombre</b>	
<b>Apellidos</b>	
<b>Grupo/Categoría profesional o Puesto</b>	
<b>Centro de trabajo</b>	
<b>Nombre de la empresa</b>	

**5. Descripción de los hechos:**

*Incluir un relato de los hechos denunciados, adjuntado las hojas numeradas que sean necesarias, incluyendo fechas en las que tuvieron lugar los hechos siempre que sea posible.*

**6. Testigos y/o pruebas:**

*En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:*

Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (indicar cuales):

**7. Solicitud:**

Se tenga por presentada la queja o denuncia de ACOSO TIPO) a (IDENTIFICAR PERSONA AGRESORA) y se inicie el procedimiento previsto en el protocolo.

Localidad y fecha:

Firma de la persona interesada

A la atención de la Comisión Instructora del procedimiento de queja frente al Acoso Laboral en la empresa GRUPO MOYUA.

**ANEXO 2: CONSENTIMIENTO INFORMADO**

**CONSENTIMIENTO INFORMADO DE PARTICIPACIÓN EN LA FASE DE ENTREVISTAS DEL PROCEDIMIENTO ABIERTO POR ACTIVACIÓN DE PROTOCOLO DE ACOSO EN LA ENTIDAD**

**NOMBRE Y APELLIDOS:**

**NIF:**

**EXPONE:**

Que conozco el procedimiento de actuación previsto en el **“PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO U OTRA DISCRIMINACIÓN”** de GRUPO MOYUA y, en consecuencia, las garantías previstas en el mismo en cuanto al respeto y protección de la intimidad y dignidad de las personas afectadas y la obligación de guardar una estricta confidencialidad de la información.

**DECLARO**

Mi consentimiento para participar en la fase de entrevistas del procedimiento iniciado el día \_\_\_\_\_ para la investigación de los hechos.

Localidad y fecha:

Firma:

### ANEXO 3: CÓDIGO DE CONDUCTA

GRUPO MOYUA guiada por su compromiso con la dignidad y derechos fundamentales de las personas trabajadoras, quiere establecer unas reglas vinculantes de comportamiento para todas las personas que conforman nuestra entidad.

La finalidad de este código de conductas es facilitar a quienes gestionan los equipos y al resto de la plantilla una serie de directrices que les permita identificar y evitar, en su caso, situaciones que pudieran entenderse constitutivas de algún tipo de acoso dentro del entorno laboral.

A efectos prácticos, se observarán las siguientes conductas:

1. **RESPECTO:** Se promoverá un ambiente de respeto y corrección en el trabajo. Para ello, se trasladará a todo el personal, tanto el que se incorpore a la plantilla como a quien forme parte ya de la misma, los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad. Se prohíbe la utilización de expresiones y modales insultantes, humillantes o intimidatorios.
2. **COMUNICACIÓN:** No se admitirán actitudes tendentes al aislamiento o la reducción de la normal comunicación entre las personas trabajadoras. Se velará por la integración de todo el personal durante su vida laboral en la Empresa, sin obstaculizar las normales posibilidades de comunicación de ninguna persona con el resto. Se prohíbe todo comportamiento tendente a impedir expresarse a alguien de la plantilla, a ignorar su presencia, al aislamiento, etc.
3. **REPUTACIÓN:** Se prohíbe toda actitud dirigida al descrédito o merma de la reputación laboral o personal de quienes formen parte de GRUPO MOYUA. Se incluyen aquí comportamientos de ridiculización de la víctima, difusión de cotilleos y rumores desfavorables sobre la misma, imitación de sus gestos, posturas o voz con ánimo de burla, etc.
4. **DISCRECIÓN:** Las comunicaciones tendentes a rectificar las conductas o llamadas de atención por el mal, bajo o inadecuado desempeño laboral, se harán de forma reservada.  
  
Las comunicaciones que deban realizarse a alguna persona se harán sin más presencia, salvo exigencia legal, de convenio colectivo o causa excepcional que así lo aconseje, que la de su responsable u otros superiores y, en su caso, de la persona afectada por la conducta de la persona reprendida.
5. **NO ARBITRARIEDAD.** Se prohíbe toda asignación o distribución de trabajo arbitraria o abusiva. Se prohíbe tanto la atribución intencionada de un exceso de trabajo que busque que la persona que trabaja resulte incapaz de llevarlo a cabo en su tiempo de trabajo, como la privación de trabajo o el vacío de funciones. Se procurará que las tareas encargadas a cualquiera que trabaje se acomoden a su nivel profesional y experiencia.
6. **EQUIDAD.** La aplicación de los mecanismos de control del trabajo y de seguimiento del rendimiento será equitativa. La aplicación de tales mecanismos de control y seguimiento será uniforme para cada categoría profesional o tipo de trabajo desempeñado, si bien se tendrán en cuenta las circunstancias de cada persona que pudieran afectar a su nivel de desempeño, intentando en lo posible adaptar sus objetivos en consonancia.
7. **PROHIBICIÓN DE COMPORTAMIENTOS SEXUALES.** Se prohíben terminantemente actitudes libidinosas, ya sea a través de actos, gestos o palabras. Se engloba aquí todo tipo de actos de insinuación, roces intencionados, tocamientos ocasionales, lenguaje obsceno por cualquier medio, así como expresiones de contenido sexista susceptibles de crear un entorno laboral incómodo, ofensivo o humillante, debiéndose valorar en su caso la posible especial sensibilidad de la víctima, así como su posición y carácter para poder mostrar su rechazo.
8. **REGALOS NO DESEADOS.** No se admite la realización de invitaciones o regalos no deseados o que pudieran provocar incomodidad a quien se destinan.
9. **EVITAR HOSTIGAMIENTO.** Se prohíben en particular las actitudes de hostigamiento por razón de género, directa o indirecta. En concreto, se velará por no incurrir en situaciones de acoso (las ya referidas de aislamiento, relegación,

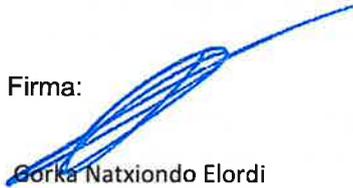
trato indebido, etc.) por causa del ejercicio efectivo -o solicitud- de los derechos reconocidos por la legislación o el convenio colectivo para conciliar la vida laboral con las responsabilidades familiares.

También se prohíbe cualquier trato adverso a una persona como consecuencia de la presentación por su parte de quejas, reclamaciones, denuncias o demandas destinadas a impedir su discriminación por razón de sexo o exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad entre mujeres y hombres.

10. OPORTUNIDADES DE FORMACIÓN Y PROMOCIÓN. Se velará para que todo el personal, en igual situación de mérito, nivel y capacidad, tengan similares oportunidades de formación y promoción laboral.

En Donostia, a 17/07/2023

Firma:



Gorka Natxiondo Elordi

Director General

**ANEXO 4: OBLIGACIONES DE LOS MIEMBROS DE LA COMISIÓN INSTRUCTORA**

La Comisión Instructora deberá cumplir con las siguientes obligaciones:

**1. Actuar con independencia y autonomía**

La Comisión Instructora actuará con independencia y autonomía.

Solo rendirán cuentas ante el Comité de Cumplimiento y el órgano de administración y no admitirán injerencias de ninguna clase.

En cualquier momento podrán solicitar información y apoyo de otros departamentos.

**2. Cumplir con los principios, instrucciones y normas de aplicación en GRUPO MOYUA**

En el desempeño de su cargo, la Comisión Instructora debe cumplir con la normativa legal y con las disposiciones de la *Política del Sistema interno de información*, del presente *Protocolo contra el acoso* y del *Protocolo sobre el Canal interno de información* (en aquellas cuestiones no reguladas por el *Protocolo contra el acoso*), además de las disposiciones del *Código de Conducta* y demás protocolos y procedimientos del Sistema de Cumplimiento.

La gestión de las informaciones recibidas se realizará de acuerdo con la normativa de protección de datos personales.

Durante la gestión de las informaciones recibidas de buena fe, se garantizará la confidencialidad de la información y la protección de la identidad de la persona que informa y su derecho a no sufrir represalias.

Se garantizará el derecho de defensa de la persona o personas afectadas: se le podrá proporcionar acceso al expediente, pero sin revelar información que pudiera identificar a la persona informante.

La gestión de las informaciones recibidas se realizará de manera eficaz y eficiente, con el fin de garantizar la máxima protección de los derechos e intereses de las personas afectadas por la infracción y la prevención de posibles perjuicios.

**ANEXO 5: ACTUACION ANTE SITUACION DE ACOSO**

**¿Qué puedo hacer entonces si creo que sufro una presunta situación de acoso o sospecho que se puede dar o se está dando esta situación en mi ámbito laboral?**

**Canal interno de información**

(Protocolo sobre el Canal interno de información y procedimiento de gestión de las informaciones recibidas)

La información sobre posibles situaciones de acoso podrá comunicarse de varias maneras:

Comunicación por escrito: Correo electrónico **canaldenuncias@moyua.eus**

Comunicación verbal: a través del teléfono **699 52 08 09**

**ANEXO 6: PROCEDIMIENTO DE ACTUACION**

**Las fases del procedimiento de actuación una vez presentada la comunicación con información sobre una presunta situación de acoso:**



**Reunión de la Comisión Instructora del Protocolo de Acoso.**  
Plazo máximo: 3 días laborables desde la recepción de la queja



**Fase Preliminar (potestativa).**  
Plazo máximo: 7 días laborables



**Expediente Informativo.**  
Plazo máximo: 10 días laborables prorrogables por otros 3



**Resolución del Expediente de Acoso.**  
Plazo máximo: 3 días laborables



**Seguimiento.**  
Plazo máximo: 30 días naturales

**SI NECESITAS MÁS INFORMACIÓN PUEDES SOBRE EL CONTENIDO DEL PRESENTE PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO:**

- ❖ Consultar con el Comité de Cumplimiento a través del email [canaldenuncias@moyua.eus](mailto:canaldenuncias@moyua.eus)

