


ID: 04.02	TÍTULO	
Versión: 1.0	Dueño: Recursos Humanos	Nivel de Seguridad: Público
Publicado:	Nivel: I	Página 1 de 20

La versión impresa es incontrolable. La versión controlada sólo existe en el archivo electrónico.

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN GREENERGY

Propuesto por	Revisado por	Aprobado por
Recursos Humanos	Com. de Nombramientos y Retribuciones	C. de Administración


Fecha: 3/03/2023

Fecha: 14 /03/2023

Fecha: 22/03/2023

Matriz del Conocimiento

- TODAS LAS FUNCIONES, ÁREAS O DEPARTAMENTOS
- 1. DEPARTAMENTO FINANCIERO
- 2. STRATEGY & CAPITAL MARKETS
- 3. LEGAL & COMPLIANCE
- 4. RRHH, IT & SSGG
- 5. DEVELOPMENT
- 6. M&A
- 7. ENERGY
- 8. POWER GENERATION & EQUITY
- 9. EPC
- 10. SERVICES
- 11. COMPRAS
- 12. AUDITORÍA INTERNA
- OTROS:


ID: 04.02	TÍTULO	
Versión: 1.0	Dueño: Recursos Humanos	Nivel de Seguridad: Público
Publicado:	Nivel: I	Página 2 de 20

La versión impresa es incontrolable. La versión controlada sólo existe en el archivo electrónico.

Requerimientos de Control

Los requerimientos de Control resultantes de esta política son:

Riesgo	Descripción del riesgo	Responsable de implementar los controles	Resumen de los controles establecidos
04.01.01	Que los trabajadores desconozcan la existencia de este protocolo.	Recursos Humanos	- Formación - Actividades de difusión
04.01.02	Que los trabajadores no tengan los medios para comunicar situaciones de acoso.	Comisión instructora y de seguimiento	- Canal de denuncia - Correo electrónico

ID: 04.02	TÍTULO	
Versión: 1.0	Dueño: Recursos Humanos	Nivel de Seguridad: Público
Publicado:	Nivel: I	Página 3 de 20

La versión impresa es incontrolable. La versión controlada sólo existe en el archivo electrónico.

ÍNDICE

1 OBJETIVO

2 ALCANCE

3 PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN GREENERGY

3.1. COMPROMISO DE GREENERGY, EN LA GESTIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

3.2. CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

3.2.1 La tutela preventiva frente al acoso

3.2.1.1. Declaración de principios: Tolerancia cero ante conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo

3.2.1.2. Concepto y conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo

3.2.1.2.1 Definición y conductas constitutivas de acoso sexual

3.2.1.2.2 Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

3.2.2 El procedimiento de actuación

3.2.2.1. Determinación de la Comisión instructora

3.2.2.2. El inicio del procedimiento: La queja o denuncia

3.2.2.3. La fase preliminar o procedimiento informal

3.2.2.4. El expediente informativo o procedimiento formal

3.2.2.5. La resolución del expediente de acoso


3.2.2.6. Seguimiento

3.2.2.7. Medidas Cautelares

3.3. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR

4 CLÁUSULA DE RESERVA

5 PERIODO TRANSITORIO


ID: 04.02	TÍTULO	
Versión: 1.0	Dueño: Recursos Humanos	Nivel de Seguridad: Público
Publicado:	Nivel: I	Página 4 de 20

La versión impresa es incontrolable. La versión controlada sólo existe en el archivo electrónico.

6 ANEXOS

7 ABREVIACIONES Y DEFINICIONES

8 MAYORES CAMBIOS COMPARADOS CON LA ÚLTIMA REVISIÓN

ID: 04.02	TÍTULO	
Versión: 1.0	Dueño: Recursos Humanos	Nivel de Seguridad: Público
Publicado:	Nivel: I	Página 5 de 20

La versión impresa es incontrolable. La versión controlada sólo existe en el archivo electrónico.

1.- OBJETIVO

Con el presente protocolo, GREENERGY manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

Al adoptar este protocolo, GREENERGY quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo 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 voluntariado.


Este protocolo da cumplimiento a cuanto exige la ley española en 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 RD 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. Al considerarse una "mejor práctica" para el órgano de Administración, Greenergy desea extender el alcance del protocolo a todas las sociedades de su grupo.

2.- ALCANCE

El presente documento resulta de aplicación a todos los empleados de GREENERGY, así como a todas las sociedades del Grupo, incluyendo las sociedades participadas en las que cuenta con un control efectivo o con posibilidad de este.

Es responsabilidad de las personas físicas y jurídicas más arriba mencionadas, cualquiera que sea la función desempeñada en el seno de la organización o sociedad del Grupo a la que pertenezcan, conocer, hacer respetar y cumplir el presente documento.

El cuerpo normativo interno del grupo forma parte de las obligaciones contractuales del trabajador y por tanto cualquier incumplimiento de este, conllevará las sanciones disciplinarias que procedan.

ID: 04.02	TÍTULO	
Versión: 1.0	Dueño: Recursos Humanos	Nivel de Seguridad: Público
Publicado:	Nivel: I	Página 6 de 20

La versión impresa es incontrolable. La versión controlada sólo existe en el archivo electrónico.

3.- PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN GREENERGY

3.1. COMPROMISO DE GREENERGY, EN LA GESTIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO


GREENERGY 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 GREENERGY 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, GREENERGY 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, en su caso, une a ambas empresas podrá extinguirse.

El protocolo se aplicará a las situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado de este:

- 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

En efecto, GREENERGY 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 – 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.

ID: 04.02	TÍTULO	
Versión: 1.0	Dueño: Recursos Humanos	Nivel de Seguridad: Público
Publicado:	Nivel: I	Página 7 de 20

La versión impresa es incontrolable. La versión controlada sólo existe en el archivo electrónico.

3.2. CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

3.2.1 La tutela preventiva frente al acoso

3.2.1.1. Declaración de principios: Tolerancia cero ante conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

La empresa GREENERGY 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.


El presente protocolo de acoso resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo que pueda manifestarse en GREENERGY.

GREENERGY, al implantar este procedimiento, asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de acoso sexual o acoso 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. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo generan siempre una afectación a la dignidad de quien lo sufre y son constitutivos de discriminación por razón de sexo.

En el ámbito de GREENERGY no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de acoso sexual o por razón de sexo 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 cuantos conformamos GREENERGY, 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 sexual o por razón de sexo, cualquier persona trabajadora dispondrá de la posibilidad de activar este protocolo como procedimiento interno, confidencial y rápido en aras de su erradicación y reparación de efectos.

ID: 04.02	TÍTULO	
Versión: 1.0	Dueño: Recursos Humanos	Nivel de Seguridad: Público
Publicado:	Nivel: I	Página 8 de 20

La versión impresa es incontrolable. La versión controlada sólo existe en el archivo electrónico.

Instruido el correspondiente expediente informativo, de confirmarse la concurrencia de acoso sexual o acoso por razón de sexo, GREENERGY 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 sexistas y por razón de sexo y adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo.

3.2.1.2. Concepto y conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo

3.2.1.2.1 Definición y conductas constitutivas de acoso sexual

Definición de acoso sexual

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.

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:


- Supuestos de insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para la actividad sexual;
- Flirteos ofensivos;
- Comentarios insinuantes, indirectas 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.

ID: 04.02	TÍTULO	
Versión: 1.0	Dueño: Recursos Humanos	Nivel de Seguridad: Público
Publicado:	Nivel: I	Página 9 de 20

La versión impresa es incontrolable. La versión controlada sólo existe en el archivo electrónico.

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 informante 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.

Acoso sexual ambiental

En este tipo de acoso sexual la persona acosadora crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la informante, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Puede 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.

3.2.1.2.2 Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo


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 informante 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 informante, 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

ID: 04.02	TÍTULO	
Versión: 1.0	Dueño: Recursos Humanos	Nivel de Seguridad: Público
Publicado:	Nivel: I	Página 10 de 20

La versión impresa es incontrolable. La versión controlada sólo existe en el archivo electrónico.

(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.

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

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 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 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.

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.

ID: 04.02	TÍTULO	
Versión: 1.0	Dueño: Recursos Humanos	Nivel de Seguridad: Público
Publicado:	Nivel: I	Página 11 de 20

La versión impresa es incontrolable. La versión controlada sólo existe en el archivo electrónico.

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.).

Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la informante


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

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, etc.

3.2.2 El procedimiento de actuación

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

ID: 04.02	TÍTULO	
Versión: 1.0	Dueño: Recursos Humanos	Nivel de Seguridad: Público
Publicado:	Nivel: I	Página 12 de 20

La versión impresa es incontrolable. La versión controlada sólo existe en el archivo electrónico.




3.2.2.1. Determinación de la Comisión instructora

Se constituye una Comisión instructora y de seguimiento para casos de acoso sexual y por razón de sexo que está formada por las siguientes personas:

- **D^a. Mercedes Español Soriano**
- **D. Luis Rivas Álvarez**
- **D. Álvaro Ruíz**
- **D. Alberto Benito Sánchez**

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

- **D^a. Emi Takehara**

ID: 04.02	TÍTULO	
Versión: 1.0	Dueño: Recursos Humanos	Nivel de Seguridad: Público
Publicado:	Nivel: I	Página 13 de 20

La versión impresa es incontrolable. La versión controlada sólo existe en el archivo electrónico.

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 al término de los cuales, el Órgano de Administración de GREENERGY renovará la citada Comisión o sustituirá a sus miembros cómo considere por otro plazo de igual duración. 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 a la propia Comisión, 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.


Esta Comisión se reunirá en el plazo máximo de 3 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 tratará de manera anonimizada, cualquier denuncia, comunicación, queja o informe sobre un comportamiento susceptible de ser considerado acoso sexual o por razón de sexo. Las quejas, denuncias 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.

3.2.2.2. El inicio del procedimiento: La queja o denuncia

En GREENERGY, el Comité Ejecutivo de Compliance a través del Responsable de Compliance, es el encargado de gestionar y tramitar cualquier queja o denuncia que, conforme a este protocolo, pueda interponerse por las personas que prestan servicios en esta organización.

Las personas trabajadoras de GREENERGY deben saber que, salvo dolo o mala fe, no serán sancionadas por activar el protocolo.

ID: 04.02	TÍTULO	
Versión: 1.0	Dueño: Recursos Humanos	Nivel de Seguridad: Público
Publicado:	Nivel: I	Página 14 de 20

La versión impresa es incontrolable. La versión controlada sólo existe en el archivo electrónico.

Las denuncias siempre serán secretas, y podrán ser anónimas. En todo caso, GREENERGY garantizará la confidencialidad de las partes afectadas.

A fin de garantizar la confidencialidad de cualquier queja, denuncia o comunicación de situación de acoso, GREENERGY habilita la cuenta de correo electrónico **canald@greenergy.eu** a la que solo tendrá acceso el Comité Ejecutivo de Compliance que trasladará la información a la Comisión Instructora, cuando se trata de un hecho que pudiera constituir acoso sexual o acoso por razón de sexo.

Todo ello sin perjuicio de poder aceptar igualmente las quejas o denuncias que puedan presentarse de forma secreta, por escrito y en sobre cerrado dirigido a Greenergy ya sea a Compliance o a Recursos Humanos. Con el fin de proteger la confidencialidad del procedimiento, la persona encargada de tramitar la queja dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.

Asimismo, se ha puesto a disposición de los trabajadores un sistema de reporte a través del Canal de Denuncias, accesible a través de la web corporativa. Este canal se define como un mecanismo o herramienta de prevención, que permite a la organización conocer y establecer las medidas correspondientes, en caso de incumplimientos o conductas contrarias a la ley. A este canal solo tendrá acceso el Comité Ejecutivo de Compliance que trasladará la información a el Comité Ejecutivo de Compliance que trasladará la información a la Comisión Instructora, cuando se trata de un hecho que pudiera constituir acoso sexual o acoso por razón de sexo.


Recibida una denuncia en cualquiera de las modalidades apuntadas, la persona que haya recibido la queja, lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Comisión instructora.

La denuncia a través de cualquiera de las modalidades más arriba descritas será necesaria para el inicio del procedimiento en los términos que consta en el apartado siguiente.

3.2.2.3. La fase preliminar o procedimiento informal

Esta fase es potestativa para las partes y dependerá de la voluntad que exprese al respecto el informante. 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 información, queja o denuncia, la Comisión Instructora, o la persona o personas designadas por ésta, instructor entrevistará a la persona afectada, pudiendo

ID: 04.02	TÍTULO	
Versión: 1.0	Dueño: Recursos Humanos	Nivel de Seguridad: Público
Publicado:	Nivel: I	Página 15 de 20

La versión impresa es incontrolable. La versión controlada sólo existe en el archivo electrónico.

también entrevistar a la persona afectada por la información 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 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 caso de no pasar a la tramitación del expediente informativo, se levantará acta de la solución adoptada en esta fase preliminar y se informará al Órgano de Administración de Greenergy.


3.2.2.4. El expediente informativo o procedimiento formal

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

La Comisión Instructora encargará a una persona o varias personas de la propia Comisión para que realice/n una investigación¹, 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 durante este proceso de investigación deberán colaborar con la mayor diligencia posible.

¹ 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.

ID: 04.02	TÍTULO	
Versión: 1.0	Dueño: Recursos Humanos	Nivel de Seguridad: Público
Publicado:	Nivel: I	Página 16 de 20

La versión impresa es incontrolable. La versión controlada sólo existe en el archivo electrónico.

Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la Comisión instructora, la dirección de GREENERGY 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, GREENERGY podrá separar al informante y al afectado por la información.

En el desarrollo del procedimiento se dará primero audiencia al informante 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.

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.


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 sexual o de acoso por razón de sexo.

Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en las conclusiones del acta, la Comisión instructora instará al Comité de Disciplina de Greenergy 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 sexual o por razón de sexo.

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 GREENERGY 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.

ID: 04.02	TÍTULO	
Versión: 1.0	Dueño: Recursos Humanos	Nivel de Seguridad: Público
Publicado:	Nivel: I	Página 17 de 20

La versión impresa es incontrolable. La versión controlada sólo existe en el archivo electrónico.

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 informante y/o a la informante, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como al afectado por la información/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.


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 acordar la ampliación de este plazo sin superar en ningún caso otros tres días laborables más.

3.2.2.5. La resolución del expediente de acoso

El Comité de Disciplina 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 informante, a la persona denunciada y a la Comisión instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

En función de esos resultados anteriores, la dirección de GREENERGY 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:
 - a)* Separar físicamente a la presunta persona agresora de la informante, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la informante de acoso a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.
 - b)* 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 la normativa que resulte de aplicación.

ID: 04.02	TÍTULO	
Versión: 1.0	Dueño: Recursos Humanos	Nivel de Seguridad: Público
Publicado:	Nivel: I	Página 18 de 20

La versión impresa es incontrolable. La versión controlada sólo existe en el archivo electrónico.

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 GREENERGY 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 GREENERGY 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 informante, entre otras, las siguientes:

- a. Evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa.
- b. Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la informante.
- c. Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- d. Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- e. Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona informante de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- f. Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en Incapacidad Temporal (IT) durante un período de tiempo prolongado.
- g. Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.

3.2.2.6. Seguimiento

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la Comisión instructora vendrá obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas. Del resultado de este seguimiento se levantará la oportuna acta que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y

ID: 04.02	TÍTULO	
Versión: 1.0	Dueño: Recursos Humanos	Nivel de Seguridad: Público
Publicado:	Nivel: I	Página 19 de 20

La versión impresa es incontrolable. La versión controlada sólo existe en el archivo electrónico.

sancionadoras propuestas. El acta se remitirá a la dirección de la empresa, a la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

3.2.2.7. Medidas Cautelares

En el supuesto de que sea necesario, desde el inicio y hasta el cierre del procedimiento, una vez verificados los indicios de la existencia de acoso, se podrán adoptar medidas cautelares tendentes a la protección de la informante tales como: suspensión de empleo del informante o del afectado por la información según aconsejen las circunstancias, separación de puestos de trabajo durante la instrucción, o medidas similares.


Estas medidas, en ningún caso podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en las condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas, ni podrán implicar una emisión de “juicio previo” sobre el contenido de la resolución del expediente.

3.3. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor a partir de su comunicación a la plantilla de la empresa a través de los canales dispuestos para ello.

Será necesario llevar a cabo una revisión y adecuación del protocolo, en los siguientes casos:

- 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 sexual y acoso por razón de sexo
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legal y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- 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, organización.
- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación por razón de sexo o sexual o determine la falta de adecuación del protocolo a los requisitos legales o reglamentarios.

ID: 04.02	TÍTULO	
Versión: 1.0	Dueño: Recursos Humanos	Nivel de Seguridad: Público
Publicado:	Nivel: I	Página 20 de 20

La versión impresa es incontrolable. La versión controlada sólo existe en el archivo electrónico.

4.- CLÁUSULA DE RESERVA

El Grupo GREENERGY y las distintas sociedades que conforman el mismo se reservan expresamente el derecho de modificar, actualizar y/o eliminar unilateralmente, cualquier cuestión regulada en la presente norma, sin que, por lo tanto, pueda entenderse consolidada ninguna condición contenida en la misma.

5.- PERIODO TRANSITORIO

No se establece periodo transitorio para esta norma.

6.- ANEXOS

Anexo Nº	Título
1	

7.- ABREVIACIONES Y DEFINICIONES

Abreviación	Descripción
N/A	N/A
N/A	N/A

8.- MAYORES CAMBIOS COMPARADOS CON LA ÚLTIMA REVISIÓN

Versión:	Descripción del cambio
1.0	Versión inicial