

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN SITUACIONES DE ACOSO

Departamento de RRHH
Marzo 2021



ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN
2. PRINCIPIOS Y GARANTÍAS
3. ÁMBITO
4. DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LA DIRECCIÓN, RLTP Y PERSONAS TRABAJADORAS
5. CONCEPTOS
6. MEDIDAS PREVENTIVAS
7. PROTOCOLO DE INTERVENCIÓN
8. DIFUSIÓN Y REVISIÓN DEL PRESENTE PROTOCOLO
9. PROTECCIÓN DE LA SALUD
10. DISPOSICIONES VARIAS
11. CONCLUSIONES



1. INTRODUCCIÓN

ALIER aprueba el presente "Protocolo de actuación en casos de acoso" (en adelante "Protocolo") con el compromiso de evitar que se produzcan situaciones de acoso sexual y/o psicológico así como saber cómo actuar en caso que se produzcan, al ser éstas atentatorias a la dignidad, perjudiciales para el entorno laboral y para la persona en su salud, moral, confianza y autoestima.

Con este fin, el presente Protocolo define las conductas a prevenir, así como detalla las medidas específicas para dicha prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que, en su caso, pudieran formular quienes crean ser objeto de las citadas conductas. Para ello, se ha establecido un procedimiento de investigación eficaz y ágil que se pondrá en marcha cuando se denuncie una de esas conductas, en el que se garantiza la confidencialidad y la protección de la identidad de las personas afectadas, así como de todas aquellas que intervengan en el proceso.

2. PRINCIPIOS Y GARANTÍAS

ALIER, con objeto de garantizar la protección de los derechos fundamentales de la persona, y en un rotundo compromiso de cumplimiento de la normativa aplicable al efecto, entiende necesario prevenir conductas de acoso en el trabajo e impedir la aparición de todo comportamiento que pueda considerarse constitutivo de acoso en el ámbito laboral y profesional.

El acoso moral, sexual, acoso por razón de sexo y acoso psicológico son conductas que están totalmente prohibidas en ALIER y se consideran inaceptables en nuestra organización. Por ello, ALIER se compromete a garantizar que todas las personas que tengan relación directa en el ámbito laboral disfruten de un ambiente de trabajo respetuoso, en el que el derecho a la igualdad de trato, a la no discriminación, a la dignidad, a la intimidad e integridad, entre los principios fundamentales se respeten en todo momento, así como a adoptar las medidas correctoras y disciplinarias correspondientes y de protección a las personas afectadas cuando se constaten dichas conductas.

Todo el proceso de intervención garantiza:

a. Respeto y protección

- Se actúa con respeto y discreción para proteger la intimidad y dignidad de las personas afectadas.
- Las personas implicadas están acompañadas y asesoradas por una o varias personas del entorno de la empresa.

b. Confidencialidad

- La información recopilada en las actuaciones tiene carácter confidencial, garantizando la intimidad y dignidad de las personas implicadas, garantizando en todo caso la preservación de la identidad y circunstancias personales.
- Los datos sobre la salud se tratan de forma específica, y así se incorporan al expediente después de la autorización expresa de la persona afectada.

c. Derecho a la información

- Todas las personas implicadas tienen derecho a disponer de la información sobre el procedimiento, sus derechos y deberes, saber qué fase se está desarrollando, y según la característica de la participación, del resultado de las fases.

d. Apoyo de personas formadas

- La empresa cuenta con la participación de personas formadas en la materia durante todo el procedimiento.

e. Diligencia y celeridad

- El procedimiento informa sobre los plazos de resolución de las fases, para conseguir celeridad y la resolución rápida de la denuncia, que deberá ser de tramitación urgente.

f. Trato justo

- Se garantiza la audiencia imparcial y un tratamiento justo a todas las personas implicadas.
- Todas las personas que intervengan en el procedimiento deberán actuar de buena fe en la investigación de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

g. Protección ante posibles represalias

- Ninguna persona implicada debe sufrir represalias por la participación en el proceso de comunicación o denuncia de una situación de acoso.
- En los expedientes personales solo se deben incorporar los resultados de las denuncias investigadas y probadas.





h. Colaboración

- Todas las personas que sean citadas en el transcurso del procedimiento tienen el deber de implicarse en este y de prestar su colaboración.

i. Medidas cautelares

Durante la tramitación del expediente a propuesta de la parte instructora, la Dirección de la Empresa podrá tomar las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer perjuicio en las condiciones laborales de las personas implicadas




j. Vigilancia de la salud

Las personas que perciben una situación de acoso con efectos sobre la salud pueden solicitar la atención, orientación e informe médico de vigilancia de la salud a través del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales. Si se produce un daño para la salud que genera una baja médica y se constata la vinculación entre el acoso y la baja médica de la persona afectada, esta baja médica se debe considerar como accidente de trabajo



3. ÁMBITO DEL PRESENTE PROTOCOLO

El Protocolo es aplicable al conjunto de personas que prestan sus servicios laborales en ALIER.



El ámbito del acoso, en cualquiera de sus modalidades, será el centro de trabajo; en consecuencia, si se produjera fuera del mismo deberá ponerse de manifiesto que la situación es por causa directamente ligada al trabajo (por ejemplo, con ocasión de eventos o viajes con motivo del trabajo).

4. DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LA DIRECCIÓN, RLPT Y PERSONAS TRABAJADORAS:



Obligaciones por parte de la empresa:

1. Garantizar el derecho de las personas trabajadoras en la relación laboral:

- A no ser discriminadas sexualmente o por razón de sexo, por su nacionalidad, religión, orientación sexual, o otros.
- A la integridad física o psíquica y a una adecuada política de seguridad e higiene.
- Al respeto a su intimidad y a la consideración debida a su dignidad.

2. Promover un contexto y entorno laboral que evite el acoso.

3. Arbitrar procedimientos específicos para la prevención de acoso.

Personas trabajadoras: derechos y obligaciones:

1. Derechos: tienen derecho a un entorno de trabajo saludable y a no sufrir acoso.

2. Obligaciones: todo el mundo tiene la obligación de tratar con respeto a las personas de la organización especialmente cuando se active una denuncia, así como cooperar en la investigación de una posible denuncia de acoso.

Participación de la representación legal de las personas trabajadoras:

1. Obligación de la representación legal de las personas trabajadoras de contribuir a prevenir el acoso.

2. Recomendación de negociar medidas de difusión y sensibilización entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras.

3. Participar en las diferentes fases según lo establecido en el presente protocolo.

5. CONCEPTOS:

5.1. ACOSO SEXUAL

Se considera acoso sexual cualquier comportamiento de naturaleza sexual, verbal o físico, 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.

El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas y recíprocas, en la medida en que las conductas de acoso sexual no son deseadas por la persona que es objeto de ellas.

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

5.1.1. CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL

Conductas verbales

Insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual; insistencia para participar en actividades sociales fuera del lugar de trabajo, después de que la persona objeto de la misma haya dejado claro que dicha insistencia es molesta e inoportuna; flirteos ofensivos; comentarios insinuantes o obscenos; llamadas telefónicas indeseadas; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

No verbales

Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo, de contenido sexual.

Físicas

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

5.1.2. TIPOS DE ACOSO SEXUAL

Se distinguen dos tipos de acoso sexual en función de si las anteriores conductas implican o no un elemento de coacción:

Acoso "quid pro quo"

Consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, su sujeto activo será aquél que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

Acoso ambiental

El sujeto activo del acoso crea un entorno de trabajo intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Puede ser realizado por cualquier miembro de ALIER con independencia de su posición.

5.2. ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Cualquier comportamiento realizado en función del sexo u orientación sexual de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

5.2.1. CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Se indican a continuación, a modo de ejemplo, una serie de conductas o comportamientos que, llevadas a cabo en función del sexo u orientación sexual de una persona y con el propósito de atentar contra su dignidad y de manera continuada, podrían ser constitutivas de este tipo de acoso:

- Ignorar o excluir a la persona.
- Evaluar el trabajo de la persona de manera inequitativa o de forma sesgada.
- Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona.
- Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones sobre el acceso de la persona a la formación profesional y al empleo, la continuidad de la misma, la retribución, o cualesquiera otras decisiones relativas a esta materia.
- Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad.

5.3. ACOSO MORAL Y PSICOLÓGICO

Se entiende por acoso moral el conjunto de actos que se desarrollan de forma continuada en el tiempo con el propósito de atentar contra la dignidad de una persona, su propia estima y su consideración en el trabajo, en particular mediante la creación de un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante o vejatorio.

Los términos mobbing o "acoso psicológico en el trabajo", se utilizan para describir una situación en la que una persona, o grupo de personas, ejercen un conjunto de comportamientos caracterizados por una violencia psicológica extrema, abusiva e injusta, de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, sobre otra persona en el lugar de trabajo, y que puede producir un daño a su dignidad.

Las conductas de acoso pueden producirse individual o colectivamente, de forma activa o pasiva y precisan de mantenimiento en el tiempo para deteriorar el clima laboral y general la hostilidad, desprecio o aislamiento.

5.3.1. CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO MORAL Y PSICOLÓGICO

A continuación, se enuncian, a modo de ejemplo, una serie de conductas concretas que, cumpliendo los requisitos puestos de manifiesto en el punto anterior, podrían llegar a constituir acoso psicológico en el trabajo, principalmente si se dan la combinación de varias de ellas:

Ataques con medidas organizativas:

- Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultando sus esfuerzos y habilidades.
- No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes.
- Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo, o facilitar conscientemente datos erróneos.
- Asignar trabajos muy superiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
- Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
- Manipular las herramientas de trabajo para dificultar su uso.
- Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, etc.
- Amenazas o presiones a las personas que apoyan al acosado.
- Negación sistemática o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc. a los que se tiene derecho.
- Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros (aislamiento).
- Ignorar la presencia de la persona.
- Restringir a los compañeros la posibilidad de hablar con la persona.
- No permitir que la persona se exprese.

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

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

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

- Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor y la ridiculización.
- Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, etc.
- Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

6. MEDIDAS PREVENTIVAS

Para prevenir y evitar las situaciones de Acoso en el trabajo, ALIER, divulgará la existencia de este Protocolo y facilitará copia a todo el personal que lo solicite.

ALIER se compromete a:

- Fomentar el respeto y la consideración entre todas las personas trabajadoras, promoviendo jornadas y charlas específicas en la materia, elaborando material informativo y realizando cualquier acción que estime necesaria para el cumplimiento de los fines de este Protocolo.
- Respetar el principio de no tolerar estas conductas, empleándose de ser necesarias, las medidas disciplinarias previstas en la legislación laboral de aplicación.
- Establecer el principio de corresponsabilidad de todas las personas trabajadoras en la vigilancia de los comportamientos laborales.
- Este protocolo será actualizado con la periodicidad que proceda, con el objetivo de que todos los miembros de ALIER se conciencien y se responsabilicen en ayudar a garantizar un entorno de trabajo en el que se respete la dignidad de todas las personas de la organización.
- Lanzar una campaña explicativa para enseñar cómo se puede detectar una situación de acoso e informar sobre los derechos y los recursos con que cuentan los empleados, campaña informativa y de sensibilización.
- Propiciar, si se considera necesario, la formación específica de todos los miembros de su organización sobre acoso moral, acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso psicológico. Especialmente, proporcionará la formación adecuada a aquellos miembros de su organización que tengan alguna competencia en los procedimientos de denuncia de estas conductas.

7. PROTOCOLO DE INTERVENCIÓN EN CASO DE DENUNCIA O RECLAMACIÓN:

Ámbito de aplicación: Hay dos vías de resolución: interna (empresa) y externa (Inspección de Trabajo, jurisdicción laboral y penal). El presente procedimiento solo abarca la vertiente interna y, pese a ser el recomendable inicialmente, no excluye ni condiciona las acciones legales que se pudieran ejercer por parte de las personas perjudicadas.

La empresa garantiza la activación del procedimiento descrito a continuación cuando se produzca una denuncia de acoso sexual, por razón de sexo, moral o psicológico.

Principios del procedimiento de actuación:

El procedimiento de actuación se regirá por los siguientes principios, que deberán ser observados en todo momento:

- Garantía de confidencialidad y protección de la intimidad y la dignidad de las personas implicadas, garantizando en todo caso la preservación de la identidad y circunstancias personales de quien denuncie.
- Prioridad y tramitación urgente.
- Investigación exhaustiva de los hechos, objetiva e imparcial, y si es preciso, dirigida por profesionales especializados.
- 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.
- Garantía de que no se producirá trato adverso o efecto negativo en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de denuncia o manifestación en cualquier sentido dirigida a impedir la situación de acoso y a iniciar el presente procedimiento, sin perjuicio de las medidas disciplinarias que pudieran arbitrarse en situaciones de denuncia manifiestamente falsas y de actuaciones de mala fe.
- Garantía de que la persona acosada pueda seguir en su puesto de trabajo en las mismas condiciones si esa es su voluntad.


7.1. Fase 1: Procedimiento Previo

El objetivo de esta fase es informar, asesorar y acompañar a la persona supuestamente asediada y preparar la fase de denuncia interna e investigación (fase 2), si procede.


El procedimiento se iniciará por la puesta en conocimiento a la persona designada por la Dirección de la empresa de la posible situación de acoso, que podrá realizarse de cualquiera de las siguientes formas:

- Directamente por la persona afectada.
- A través de los representantes de las personas trabajadoras.
- Por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.


La denuncia podrá hacerse por escrito o verbalmente, en cuyo caso deberá ser ratificada posteriormente por escrito en caso de iniciarse la instrucción.




En esta fase del procedimiento, la persona designada por la dirección de la compañía se entrevistará con las partes con la finalidad de esclarecer los hechos y alcanzar una solución aceptada por ambas. El mero hecho de informar a la persona que presuntamente acosa a otra sobre las consecuencias ofensivas o intimidatorias que genera su comportamiento, puede ser suficiente para que vea o comprenda la situación y esta se dé por finalizada.



Esta fase, que tiene una duración máxima de 10 días, se inicia con la comunicación de la percepción o sospecha de acoso que pone en marcha las actuaciones de comunicación y asesoramiento.




La Dirección de la compañía establece como persona instructora o coordinadora por la Dirección de la compañía al/la Director/a de RRHH, actualmente Xavier Matute Crespo, con la dirección electrónica x.matute@aliersa.com, correo postal a la dirección del centro de trabajo de Rosselló: att. Xavier Matute y el teléfono 626223783, al que las personas interesadas deben dirigir la denuncia o comunicación que consideren.



Independientemente de los datos facilitados en la denuncia, la investigación se realizará en todo caso. Se sugiere que contenga, al menos:

- Personas implicadas.
- Tipos de conductas.
- Hechos concretos sucedidos.
- Fechas y lugares en que se produjeron las conductas.
- Posibles testigos.
- Identificación de la potencial víctima del acoso.



Si como consecuencia de la consulta y una primera investigación se apreciasen indicios suficientes de una presunta situación de acoso moral o sexual, se ofrecerá a la persona la apertura de investigación. Si esta aceptará dicha apertura, se realizarán los pasos necesarios para el correcto y completo conocimiento de estos. Si no lo aceptara, se dejará constancia de su desistimiento.

Si de la evaluación previa no se observan indicios suficientes para valorar la situación como de las previstas en el presente, se comunicará este hecho a la persona interesada.

7.2. Fase 2: Denuncia interna e investigación

A partir de la percepción de indicios, el objetivo de esta fase es investigar exhaustivamente los hechos con el fin de emitir un informe vinculante sobre la existencia o no de una situación de acoso, así como para proponer medidas de intervención. A estos efectos se creará un grupo evaluador, en el caso que la persona designada así lo considere.

La instrucción del expediente correrá siempre a cargo de la Dirección de la empresa, o en la persona técnica en quien delegue, quien dará traslado de este a la persona de la RLPT que pertenezca a la Comisión de Igualdad, salvo que la persona denunciante renuncie expresamente a que la RLPT sea informada. Estos representantes estarán debidamente formados en la materia y velarán por el respeto de los principios informadores que se recogen en el procedimiento de actuación.

Durante la tramitación del expediente las partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por un representante de los trabajadores miembro de la Comisión de Igualdad, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso.

Esta persona podrá estar presente en la toma de declaraciones y en las comunicaciones que la parte instructora dirija a las personas implicadas.


En el caso de que cualquier miembro de este se viera involucrado en un proceso de acoso o afectado por relación de parentesco o afectiva, amistad o enemistad manifiesta, de superioridad o subordinación jerárquica inmediata, o por cualquier otro tipo de relación directa respecto a la persona afectada o a la persona denunciada, que pueda hacer dudar de su objetividad e imparcialidad en el proceso, quedará automáticamente invalidado para formar parte de dicho proceso. Si fuera la persona denunciada o el denunciante, quedará invalidada para intervenir en cualquier otro procedimiento hasta la resolución de su caso.

Las personas participantes en la instrucción quedan sujetas a la obligación de sigilo profesional sobre las informaciones a que tengan acceso durante la tramitación del expediente. El incumplimiento de esta obligación podrá ser objeto de sanción.


Excepcionalmente y atendiendo a especiales circunstancias que pudieran concurrir en algún caso, se podrá delegar la instrucción del expediente en otras personas que designase la Dirección de la Empresa.

En caso de haber grupo evaluador, este estudiará y valorará cada caso, teniendo derecho de acceso a toda la información y documentación para la resolución de las denuncias y sus acuerdos se adoptarán por mayoría de sus miembros. Sus integrantes serán designados por la persona coordinadora en función de las características de cada caso.


Procedimiento:




El procedimiento formal se iniciará con la apertura, por la parte coordinadora o instructora, de un expediente informativo, notificando en este mismo momento a la persona responsable del sistema Compliance de la organización.



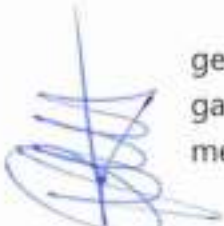
Para la elaboración de este, en la instrucción se podrán practicar cuantas diligencias se consideren necesarias para el esclarecimiento de los hechos denunciados y pruebas sobre los mismos, manteniéndose la formalidad de dar trámite de audiencia a las partes implicadas.



En el más breve plazo posible, sin superar nunca un máximo de 30 días, se deberá redactar un informe que contenga la descripción de los hechos denunciados, las circunstancias concurrentes, la intensidad de estos, la reiteración en la conducta y el grado de afectación sobre las obligaciones y el entorno laborales de la presunta víctima.



Según lo que se establece en el principio de confidencialidad, dentro del apartado de principios y garantías, la persona responsable de la iniciación y tramitación asignará unos códigos numéricos identificativos tanto a la persona supuestamente asediada como a la supuestamente acosadora, para preservarles la identidad.



En todo caso deberá recoger la convicción o no de la parte instructora de haberse cometido los hechos denunciados, explicitando los hechos que han quedado objetivamente acreditados en base a las diligencias practicadas.

La persona instructora o grupo evaluador, son los responsables de la gestión y custodia, del conjunto de documentos que se generen en esta fase, garantizando su confidencialidad. La empresa deberá poner a disposición los medios necesarios para hacer efectiva esta custodia.

La Representación Legal de las Personas Trabajadoras deberá colaborar en las gestiones de comprobación que se les solicite, guardando el deber de sigilo profesional.

7.3. Fase 3. Resolución:

A partir del informe realizado, La Dirección de la Empresa, tomando en consideración la posible gravedad y trascendencia de los hechos acreditados, adoptará en el plazo más corto posible y en todo caso, en un máximo de 15 días las medidas correctoras necesarias, pudiendo ser estas la ratificación como definitivas de las medidas cautelares adoptadas en la tramitación del expediente.

Los representantes de las personas trabajadoras tendrán conocimiento del resultado final de todos los expedientes que puedan tramitarse, así como de las medidas adoptadas, excepto de la identidad y circunstancias personales de la presunta víctima del acoso si no existe autorización expresa de esta.

Este procedimiento puede finalizar de las siguientes maneras:

- Si se constata acoso se impondrán las medidas sancionadoras disciplinarias previstas.
- Si se determina la no existencia de acoso en cualquiera de sus modalidades, se archivará la denuncia.
- Si de la investigación realizada se deduce que se ha cometido alguna otra falta diferente a la de acoso que esté tipificada en la normativa vigente o en el/los convenio/s de aplicación, se incoará el expediente disciplinario que corresponda.
- Si se constatase mala fe en la denuncia, se aplicarán las medidas disciplinarias correspondientes.

En la resolución se deben hacer constar los datos identificativos de la persona denunciante y denunciada mediante el código numérico identificativo ya asignado, la causa de la denuncia y los hechos constatados.

Se enviará una copia autenticada de esta resolución a la persona denunciante y a la denunciada.

Finalizado el expediente, se revisará la continuidad o no de las medidas cautelares adoptadas hasta el momento.

En el caso de constatar la existencia de indicios de acoso moral, sexual, por razón de sexo u otros, se considerará la fecha de comunicación a esta del informe final como la fecha de inicio del cómputo de los plazos para la prescripción de sanciones.

8. DIFUSIÓN Y REVISIÓN DEL PRESENTE PROTOCOLO

Con la finalidad de conseguir la máxima difusión de este cauce de prevención y solución de situaciones de acoso, se procederá a la comunicación y difusión de este a través de los canales de comunicación (entre otros, pantallas de comunicación y/o portal del empleado).

Los integrantes de la Comisión Paritaria de Igualdad evaluarán el funcionamiento del presente protocolo a los doce meses de su puesta en marcha, con el fin de sugerir cualquier modificación que permita mejorar la consecución de sus objetivos.

En su revisión, se presentarán los siguientes datos desgregados por sexo:

- Número de personas trabajadoras que han hecho una comunicación por acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o acoso psicológico en el puesto de trabajo, como porcentaje del total de personas trabajadoras.
- Número de personas trabajadoras que han hecho una denuncia por acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o acoso psicológico en el puesto de trabajo, como porcentaje del total de personas trabajadoras.
- Número anual de medidas preventivas y/o de sensibilización que se han llevado a cabo en la empresa (horas de sensibilización/formación y listado de medidas).
- Número de procedimientos sancionadores que se han llevado a cabo en la empresa durante el año.

9. PROTECCIÓN DE LA SALUD

ALIER adoptará las medidas correctoras pertinentes en relación con las situaciones de acoso, para garantizar el derecho a la protección de la salud de los miembros de su organización. Pueden ser, entre otras:

- Ayuda psicológica para la persona afectada.
- Apoyo a la persona afectada para su total restablecimiento en su puesto de trabajo o en otro diferente.

- Garantizar que en el ámbito de la organización no se produzcan represalias contra las personas que denuncien o sean denunciadas, ni tampoco contra las que atestigüen, colaboren o participen en las investigaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso psicológico.
- En el caso de que se determine la existencia de acoso, en cualquiera de sus modalidades, y la sanción impuesta no conlleve la salida de ALIER, se tomarán las medidas oportunas para que el acosador y la víctima no convivan en el mismo entorno de trabajo, siempre que esto sea posible. En estas medidas -que no podrán suponer ni mejora ni detrimento de sus condiciones contractuales- tendrá preferencia de trato la persona acosada.




10. PROTECCIÓN DE DATOS

La divulgación no autorizada de datos de cualquiera de los procedimientos que se incoen tendrá la consideración de incumplimiento contractual susceptible de sanción disciplinaria (pudiendo ser considerada sanción muy grave).




11. CONCLUSIONES

A modo de conclusión, y con el fin de incidir en los puntos de mayor relevancia del Protocolo, se resumen a continuación los principios que deben regir en todo momento en esta materia:

- 
1. ALIER no tolerará ningún tipo de acoso en el trabajo.
 2. Todas las personas trabajadoras de ALIER tienen la responsabilidad de colaborar en garantizar un entorno de trabajo en que se respete la dignidad, y todos aquéllos con personas a su cargo tendrán específicamente encomendada la labor de procurar que no se produzca ningún tipo de acoso en su ámbito de organización.
 3. En casos de denuncia, se actuará con la debida discreción en orden a preservar la dignidad y la intimidad de todos los implicados.
 4. Las denuncias y quejas se realizarán por escrito, no podrán ser anónimas y serán investigadas y analizadas de forma ágil y fiable.
 5. Todas las personas afectadas serán escuchadas y apoyadas en todo momento.
 6. Todos los involucrados tendrán un trato imparcial, y no se presumirá la culpabilidad del denunciado.
 7. Las denuncias se sustentarán en información objetiva, fiable y detallada.
 8. Las acusaciones falsas y las represalias no se tolerarán, y podrán ser objeto de medidas disciplinarias.

9. Se protegerá ante todo la seguridad y la salud de las personas, para lo que podrán adoptarse las medidas que se consideren oportunas en cada caso.

Lo que firman en cada hoja los integrantes de la Comisión Paritaria del plan de Igualdad, en representación de la compañía y representación de las personas trabajadoras, en Rosselló a, 9 de julio de 2021.



The image shows four handwritten signatures in blue ink. The top-left signature is a circular scribble. The top-right signature consists of the word 'Rosa' followed by a large, stylized flourish. The bottom-left signature is a vertical scribble with a horizontal line extending to the right. The bottom-right signature is a circular scribble with a horizontal line extending to the right.