

**PROTOCOLO ACOSO LABORAL,
SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO**

Código: **PE.03309**

Edición: **3**

*Los datos relativos a la aprobación de este documento se encuentran disponibles
en el Gestor Documental de Normativa*



Protocolo acoso laboral, sexual y por razón de sexo

Índice

	Página
1. Objeto	3
2. Alcance	3
3. Definiciones	3
4. Responsabilidades	4
5. Desarrollo	4
6. Garantías del Procedimiento	6
7. Información a la Comisión de Seguimiento	7
8. Fecha de efectos y entrada en vigor.	7



Protocolo acoso laboral, sexual y por razón de sexo

1. Objeto

El respeto y la dignidad constituyen el punto de partida de las relaciones con y entre los empleados/as de NATURGY. La empresa entiende, asimismo, que dichas relaciones tienen que estar basadas en los principios de confianza, respeto, igualdad de oportunidades, y recompensa al mérito y a los resultados obtenidos.

Por ello, y en concordancia con lo regulado en el Código Ético de NATURGY, los empleados deben tratarse con respeto propiciando unas relaciones cordiales y un entorno de trabajo agradable, saludable y seguro, lo que implica la obligación de tratar de forma justa y respetuosa a sus compañeros, a sus superiores y a sus subordinados.

NATURGY rechaza y prohíbe expresamente cualquier manifestación de acoso físico, psicológico, moral, sexual, por razón de sexo o de abuso de autoridad. También rechaza y prohíbe expresamente cualquier otra conducta que pueda generar un entorno de trabajo intimidatorio, ofensivo u hostil para las personas.

El protocolo de prevención y actuación frente al acoso laboral, sexual y por razón de sexo tiene por objeto adoptar las medidas necesarias para evitar cualquier situación de acoso laboral o sexual, definir unas pautas que permitan identificar una situación de acoso laboral o sexual y establecer un procedimiento de actuación frente a tales situaciones, procurando, en todo momento, garantizar los derechos de las víctimas

2. Alcance

Dirigido a toda la plantilla que compone NATURGY, independientemente del tipo de contrato que determine su relación laboral, de la posición que ocupen o del lugar donde desempeñen su trabajo.

3. Definiciones

3.1 Acoso Laboral

Esta expresión hace referencia a lo que en términos más concretos se conoce como “acoso moral o psicológico en el trabajo”, en su terminología inglesa “mobbing”. Consiste en la exposición a conductas de violencia psicológica intensa, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o más personas, por parte de otra/s que actúan frente a aquélla/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica sino en términos psicológicos), con el propósito o el efecto de crear un entorno hostil o humillante que perturbe la vida laboral de la víctima. Dicha violencia se da en el marco de una relación de trabajo, pero no responde a las necesidades de organización; suponiendo tanto un atentado a la dignidad de la persona, como un riesgo para su salud.



Protocolo acoso laboral, sexual y por razón de sexo

3.2. Acoso sexual

Esta expresión hace referencia a la situación en la que se produce 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.

3.3. Acoso por razón de sexo

Esta expresión hace referencia a la situación en que se produce 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, humillante u ofensivo.

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

4. Responsabilidades

La Dirección de Personas es responsable de la gestión global del procedimiento contenido en este Protocolo, velando por su correcta aplicación y seguimiento, de forma que se mantenga permanentemente actualizado con la operativa real.

5. Desarrollo

5.1. Acción preventiva

Desde la Dirección de la Empresa, y con objeto de evitar situaciones de acoso (laboral, sexual o por razón de sexo) se fomentarán acciones dirigidas a prevenir, tales como:

- **Comunicación:** se utilizarán todos los medios disponibles para garantizar el conocimiento de este protocolo a todos los integrantes de la compañía.
- **Formación:** se incluirá esta materia en aquellos programas de formación que sean adecuados para ello, dirigidos a toda la plantilla y especialmente a las personas que tengan personal a su cargo.
- **Responsabilidad:** de acuerdo con lo establecido en este protocolo, todos los empleados tienen la obligación y la responsabilidad de establecer y mantener sus relaciones desde el respeto y la dignidad. Los mandos, adicionalmente tendrán las siguientes responsabilidades:
 - ✓ Asegurarse de que las personas a su cargo conocen y comprenden el contenido de este protocolo.
 - ✓ Garantizar y velar para que no se produzcan situaciones de acoso (laboral, sexual o por razón de sexo) dentro de su ámbito.
- **Colaboración:** todos los empleados tienen la obligación de poner en conocimiento de sus superiores jerárquicos cualquier posible caso de acoso (laboral, sexual o por razón de sexo) que conozcan.



Protocolo acoso laboral, sexual y por razón de sexo

5.2. Procedimiento de actuación

5.2.1. Procedimiento informal

Es recomendable que en caso de sufrir una situación de acoso (laboral, sexual o por razón de sexo) el afectado ponga en conocimiento del presunto agresor que dicho comportamiento no es bien recibido, que es ofensivo y que interfiere en su trabajo.

Si a pesar del intento de resolución extraoficial del conflicto la situación continúa o si el empleado afectado considera que el hecho de comunicar su disconformidad a la persona que origina la situación no va a solucionar el conflicto, deberá iniciar el procedimiento formal que se detalla a continuación.

5.2.2. Procedimiento formal

5.2.2.1. Iniciación del procedimiento

El procedimiento se inicia a partir de cualquiera de los siguientes cauces:

- Notificación dirigida a la Comisión del Código Ético utilizando el formulario publicado en la Guía Práctica del Código Ético de la intranet de NATURGY y que deberá hacerse llegar a la Comisión a través de los canales indicados en dicha Guía Práctica. La Comisión del Código Ético dará traslado a la Unidad de Recursos del Negocio, Servicio o Proyecto correspondiente.
- Denuncia ante el inmediato superior jerárquico, quien dará traslado a la Unidad de Recursos del Negocio, Servicio o Proyecto.
- Denuncia ante la Dirección de Personas o ante la Unidad de Recursos del Negocio, Servicio o Proyecto correspondiente.

La notificación / denuncia podrá realizarla la persona presuntamente acosada, su representante legal o los representantes de los trabajadores, así como cualquier empleado que tenga conocimiento de la situación, dejando constancia de la misma por escrito.

5.2.2.2. Investigación

Una vez recibida la denuncia, la unidad receptora deberá decidir si, a la vista de su contenido, ésta es admitida a trámite y si inicia la fase de investigación.

En esta fase procederá a recopilarse la información y si es necesario se llevarán a cabo entrevistas con los afectados (denunciante y denunciado) y testigos, si los hubiera.

La indagación acerca de la denuncia será desarrollada con la máxima sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas.



Protocolo acoso laboral, sexual y por razón de sexo

5.2.2.3. Adopción de medidas cautelares

Previamente o en cualquier momento a lo largo de la fase de investigación y ante la existencia de indicios de acoso (laboral, sexual o por razón de sexo), podrán adoptarse medidas cautelares, entre ellas de movilidad.

Del mismo modo, en caso de ser considerado necesario, podrá solicitarse en cualquier momento la intervención de la unidad de Asistencia Médica y Salud Integral.

5.2.2.4. Informe de conclusiones y resolución del procedimiento

Una vez concluida la fase de investigación, la unidad encargada emitirá, preferentemente en un plazo máximo de 3 semanas, informe de conclusiones en el que deberá adoptar una de las siguientes decisiones:

- Archivo de la denuncia por falta de objeto o insuficiencia de indicios.
- Incoación, con la mayor celeridad, de expediente disciplinario por la comisión de falta muy grave cuando existan indicios claros de acoso (laboral, sexual o por razón de sexo).
- Incoación, con la mayor celeridad, del expediente disciplinario por la falta que corresponda cuando de la investigación llevada a cabo se dedujera la comisión de alguna otra falta, distinta al acoso laboral, sexual o por razón de sexo, e igualmente se procederá a la incoación de expediente disciplinario, si de la vista de las actuaciones se dedujera que las denuncias, alegatos o declaraciones, de cualquiera de las partes fueran no honestas o dolosas.

Asimismo, dicho informe contendrá las medidas correctoras oportunas.

En todo caso, se informará a las partes implicadas de las decisiones adoptadas.

6. Garantías del Procedimiento

- Se garantizará en todo momento el anonimato de la persona denunciante.
- En cualquier momento, cualquiera de las partes podrá solicitar la intervención de los representantes legales de los trabajadores o de los delegados de prevención correspondientes.
- El procedimiento será completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.
- Se garantiza una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas
- El derecho al honor de las personas será una de las máximas de actuación para todos los intervinientes en los procedimientos contemplados en el presente protocolo.



Protocolo acoso laboral, sexual y por razón de sexo

- Se establece formalmente que no se tolerarán represalias cometidas sobre aquellas personas que hayan hecho uso de los procedimientos de notificación aquí regulados ni sobre aquellas que hayan intervenido como testigos o hayan participado de otro modo.
- Se garantiza la protección de la identidad de los informantes y de las personas que pudieran estar involucradas en los procedimientos, así como la confidencialidad de la información recibida.
- Las distintas unidades internas eventualmente implicadas están sujetas a los mismos compromisos respecto del anonimato, la confidencialidad y la no represalia, que también aplican a la Comisión del Código Ético, y tendrán acceso a las identidades de los comunicantes sólo en la medida en que tal información resulte imprescindible para la resolución de la investigación correspondiente.
- Se recurrirá a un número de identificación y se omitirá el nombre de la persona objeto de acoso (laboral, sexual o por razón de sexo) en todas las comunicaciones que como consecuencia de las medidas adoptadas se realicen.
- La aplicación de este protocolo no impedirá en ningún caso la utilización, paralela o posterior, por parte de las personas implicadas, de las acciones previstas en la ley.

7. Información a la Comisión de Seguimiento

Preservando la confidencialidad prevista en el punto 6.7 del presente Protocolo, la Dirección de Personas facilitará información de los casos analizados a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de Naturgy.

8. Fecha de efectos y entrada en vigor.

El presente Protocolo entra en vigor el día 24 de julio de 2013 y se actualiza su formato a 7 de octubre de 2019.