



## PROTOCOLO DE ACOSO

En cumplimiento del Artículo 48 (1) de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, publicada en el B.O.E. el pasado 23/03/2007, las partes integrantes de la Mesa Técnica de Igualdad del IV Acuerdo Marco ACUERDAN el siguiente protocolo.

(1) "Artículo 48. Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos. "

El objetivo de este protocolo, es definir las pautas que nos permitirán identificar una situación de acoso tanto moral como sexista, con el fin de solventar una situación discriminatoria y minimizar sus consecuencias, garantizando los derechos de las personas.

Los procedimientos de actuación deben desarrollarse bajo los principios de rapidez, confidencialidad, credibilidad y deben garantizar y proteger tanto la intimidad como la dignidad de las personas objeto de acoso. Además, se garantizarán y respetarán los derechos de las personas denunciadas.

### ❖ CONTENIDO DEL PROTOCOLO DE ACOSO:

#### 1.- Declaración de Principios.-

- Toda persona tiene derecho a recibir un trato cortés, respetuoso y digno, así como a la salvaguardia de sus derechos fundamentales de carácter laboral



- Deben consolidarse las políticas de igualdad y no-discriminación entre la plantilla, al tiempo que se propicia la concienciación colectiva para con este problema
- Hay que mejorar las condiciones de trabajo de los empleados y elevar el nivel de protección de la seguridad y salud de los mismos, no sólo velando por la prevención y protección frente a riesgos que pueden ocasionar menoscabo o daño físico, sino también frente a riesgos que puedan originar deterioro en la salud psíquica.

## 2.- Definición de Acoso Moral.-

Toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de forma sistemática o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

## 3.- Tipos de Acoso Moral.-

Descendente	(cargo superior hacia inferior);
Horizontal	(mismo nivel jerárquico);
Ascendente	(cargo inferior hacia superior).

## 4.- Medidas preventivas de Acoso Moral.-

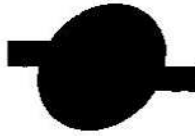
Comunicación a la plantilla  
Responsabilidad compartida y encomienda especial a directores y mandos  
Programa Formativos en la empresa.

## 5.- Definición de Acoso Sexista.-

Cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico dirigido contra una persona por razón de su sexo, y que se dé con el propósito, o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Cuando dicho acoso sea de índole sexual se considerará acoso sexual.

## 6.- Procedimiento de Actuación.-

- Los receptores y encargados de canalizar las quejas y denuncias por acoso, serán:
  - un representante sindical
  - o
  - el director de Recursos Humanos o en quien delegue



- Los responsables únicos de la instrucción son el **Director Corporativo Retribución, RR.LL y Control de Gestión** o el **Director de Relaciones Laborales** que contarán con la participación, en todo el proceso instructor, de una persona de la representación sindical de la Mesa Técnica de Igualdad de Oportunidades.

- Procedimiento informal

El objetivo es resolver el problema extraoficialmente; en ocasiones, el hecho de manifestar al presunto agresor las consecuencias ofensivas e intimidatorias que se generan de su comportamiento, es suficiente para que se solucione el problema.

El instructor se encargará de entrevistarse con la persona afectada y podrá tener reuniones con el presunto agresor/a y/o, en los casos de extrema necesidad con ambas partes, todo ello, con la finalidad de conseguir el esclarecimiento de la situación de acoso y alcanzar una solución aceptada por ambas partes.

En el plazo de **diez días**, contados a partir de la presentación de la denuncia, se elaborará un informe, que se pondrá, en primer lugar, en conocimiento de la persona denunciante.

- Procedimiento formal:

Cuando el procedimiento informal no dé resultado o sea inapropiado para resolver el problema, se recurrirá al procedimiento formal.

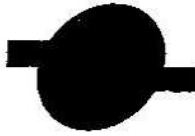
La instrucción concluirá con un informe, elaborado en un plazo máximo de **treinta días**, que se pondrá, en primer lugar, en conocimiento de la persona denunciante.

#### 7.- Resultado de la instrucción y acciones.-

Si existe acoso, se adoptaran las medidas correctoras y sancionadoras oportunas según el régimen disciplinario que le sea de aplicación al acosador, dando traslado al Director de RR.HH. y al responsable de RR.LL. del área de negocio de la víctima.

Si no se constatan situaciones de acoso, o no sea posible la verificación de los hechos, se archivará el expediente.

Las denuncias, falsos alegatos o declaraciones que se demuestren como no honestas o dolosas, podrán ser constitutivas igualmente de actuación disciplinaria.



8.-Seguimiento.-

El seguimiento de las denuncias se realizará en la Mesa Técnica de Igualdad de Oportunidades del IV Acuerdo Marco del Grupo Repsol YPF, con plena garantía de confidencialidad. En las comunicaciones realizadas durante el procedimiento, se recurrirá a un número de expediente, omitiéndose el nombre de la persona objeto del acoso.

❖ ACCION PREVENTIVA:

Para prevenir las situaciones de acoso, desde la dirección de la empresa se fomentará:

1.- Información y sensibilización.-

Lanzar una campaña explicativa para enseñar cómo se puede advertir una situación de acoso y para informarles de sus derechos y de los recursos con los que cuentan, así como del Protocolo de Acoso.

2.- Formación.-

Con el compromiso de prevenir situaciones de acoso, se puede incluir esta materia en los programas de formación adecuados para ello. Dichos programas estarán especialmente dirigidos a todas las personas que tengan personal a su cargo.

Con esta formación se pretende mejorar el nivel de escucha de la empresa y dar instrumentos para gestionar las situaciones de posible acoso, en definitiva, poder reaccionar con conocimiento de causa, ante estas situaciones.

❖ ENTRADA EN VIGOR:

El documento se firmará en el ámbito de la Mesa Técnica del IV Acuerdo Marco (CC.OO, UGT y Empresa), quien elevará la propuesta a la Comisión de Seguimiento del IV Acuerdo Marco y después se ratificará en la Comisión de Garantía de los distintos convenios colectivos

La entrada en vigor, será a partir de su comunicación a la plantilla a través de los medios existentes, manteniéndose vigente en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación o que la experiencia indique su necesario ajuste.

Madrid, 3 de abril de 2008