

PROTOCOLO DE ACOSO



CONTENIDO

1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

2. ALCANCE

3. PERIODO DE VIGENCIA

4. DEFINICIÓN DE ACOSO

4.1 ACOSO SEXUAL

4.2 ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

4.3 CIBERACOSO

4.4 ACOSO LABORAL

5. MEDIDAS PREVENTIVAS

5.1 DIVULGACIÓN DEL PROTOCOLO

5.2 RESPONSABILIDAD

5.3 FORMACIÓN

6. CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN INSTRUCTORA

7. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.

7.1 DENUNCIA.

7.2 ATENCIÓN A LA VÍCTIMA

7.3 PROCEDIMIENTO EN CASO DE ACOSO

7.4 ACCIONES A ADOPTAR POR LA EMPRESA TRAS EL CIERRE DEL PROCEDIMIENTO

1.

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS



La dignidad, el derecho a la integridad física y a la no discriminación están garantizados en la Constitución Española, la Normativa de la Unión Europea, y la Legislación Laboral Española, contemplando también un conjunto de medidas eficaces para actuar contra el acoso en cualquiera de sus manifestaciones.

La Constitución Española declara que la dignidad de la persona constituye uno de los fundamentos del orden político y de la paz social, reconociendo el derecho de toda persona a la no discriminación, a la igualdad de trato, al libre desarrollo de su personalidad y a su integridad física y moral.

El Estatuto de los Trabajadores, de forma específica, contempla el derecho de los trabajadores/as al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, incluida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo y al laboral.

Por su parte, la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres y en la Ley Orgánica 10/2022 de 6 de septiembre, de garantía integral de libertad sexual, encomienda a las empresas "el deber de 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 han sido objeto del mismo", garantizando de esta forma la dignidad, integridad e igualdad de trato de todas las personas trabajadoras.

Igualmente, este protocolo asume los principios del Convenio de la OIT sobre eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, publicado en el BOE de 16 de junio de 2022.

De acuerdo con estos principios, GRUPO DANOSA y las Organizaciones Sindicales se comprometen a garantizar un entorno laboral libre de violencia y acoso, donde se respete la dignidad de la persona y los derechos y valores a los que se ha hecho referencia, y a adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención del acoso, sensibilización e información, como en la difusión de buenas prácticas e implantación de medidas para gestionar quejas y denuncias y resolver según proceda cada caso.

Igualmente, la representación legal de las personas trabajadoras contribuirá a ello, sensibilizando a las plantillas e informando a la dirección de la empresa de cualquier problema que pudiera tener conocimiento y vigilará el cumplimiento de las obligaciones de la empresa en materia de prevención.

Con esta finalidad, GRUPO DANOSA establece este procedimiento de actuación y declara lo siguiente:

- Las actitudes de acoso atentan contra la dignidad de las trabajadoras y trabajadores, por lo que no se permitirán ni tolerarán conductas delictivas ni contra la libertad sexual en el trabajo, haciendo especial hincapié en el acoso sexual y por razón de sexo.
- Se rechaza el acoso en todas sus formas y modalidades, sin considerar a quién sea la víctima o la persona ofensora ni su rango jerárquico.
- Queda expresamente prohibida cualquier acción de esta naturaleza, considerada falta laboral y sujeta a las sanciones establecidas en este Protocolo.
- GRUPO DANOSA protegerá a las trabajadoras y trabajadores que sean víctimas de estas situaciones, adoptando las medidas cautelares necesarias, con respeto a la confidencialidad y la presunción de inocencia de las personas acusadas.

- Todo el personal de GRUPO DANOSA tiene la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que el acoso sea inaceptable. En concreto, los mandos deben asegurarse de que el acoso no ocurra en las unidades que gestionan.
- En caso de que se produzca acoso, se debe garantizar la ayuda a la persona afectada y evitar que la situación se repita.
- Cada persona debe determinar qué comportamientos le resultan inaceptables y comunicárselo a la persona acosadora, ya sea directamente o a través de alguien de confianza, pudiendo utilizar los procedimientos establecidos en este Protocolo.
- GRUPO DANOSA se compromete a regular la problemática del acoso en el trabajo mediante este Protocolo, estableciendo un método para prevenir y resolver reclamos relacionados con el acoso, garantizando cumplimiento de las normas constitucionales y laborales.
- GRUPO DANOSA incluirá en las condiciones de subcontratación con otras empresas el conocimiento y respeto de los principios establecidos en este protocolo.

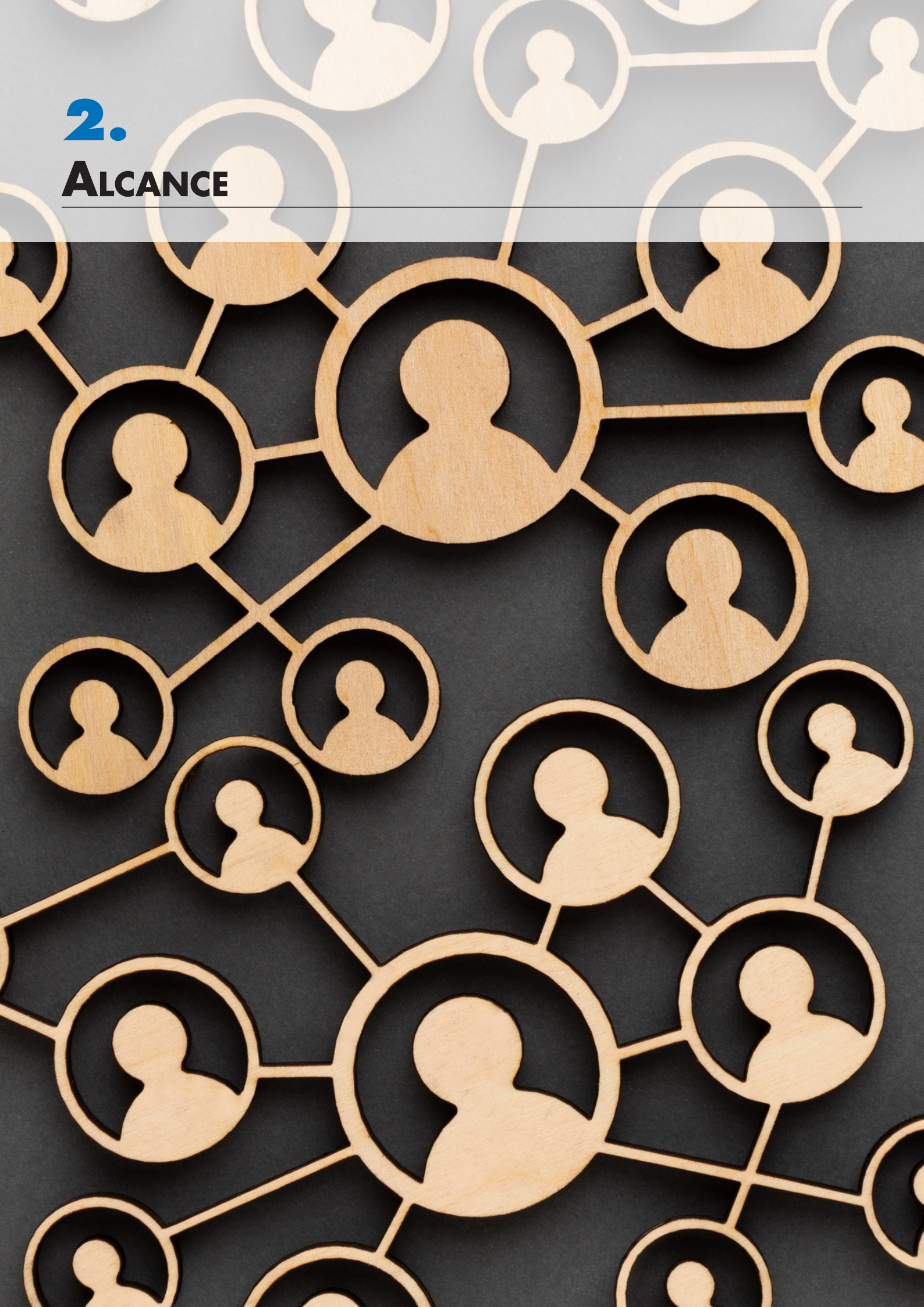
Este Protocolo también cumple con los principios del Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre, regulando los planes de igualdad y persiguiendo prevenir y erradicar situaciones discriminatorias por razón de género, en sus modalidades de acoso sexual y por razón de sexo.

Para ello, este Protocolo aborda dos aspectos fundamentales: la prevención del acoso y la reacción de la empresa ante denuncias, estableciendo las siguientes actuaciones:

- Medidas orientadas a prevenir y evitar situaciones de acoso.
- Fomentar una cultura preventiva contra el acoso sexual y por razón de sexo en todos los ámbitos de la empresa.
- Manifestar la tolerancia cero de la empresa frente a situaciones de acoso.
- Identificar las conductas constitutivas de acoso en sus distintas modalidades.
- Establecimiento de un procedimiento interno de actuación para los casos en los que, aún tratando de prevenir dichas situaciones, se produce una denuncia o queja interna por acoso sexual y/o por razón de sexo, por parte de alguna persona trabajadora.

2.

ALCANCE



El presente Protocolo de Acoso será de aplicación en aquellas circunstancias en las que dentro de la responsabilidad empresarial se vea envuelta, bien como sujeto activo o pasivo de una situación como las descritas, cualquier persona trabajadora de:

GRUPO DANOSA,

CIF: A28127918

DOMICILIO SOCIAL: C/ LA GRANJA, Nº3 – ALCOBENDAS – 28108 (MADRID)

Este procedimiento afecta a todas las personas vinculadas a la empresa por la prestación de servicios profesionales, ya sea una relación laboral por cuenta ajena (cualquiera que sea su modalidad, jornada o duración), un contrato de puesta a disposición suscrito con una Empresa de Empleo Temporal o una relación de carácter especial, una persona autónoma o la participación por prácticas curriculares o como becario/a.

- Cualquier persona trabajadora de GRUPO DANOSA.
- Cualquier persona directiva, personal de gerencia o propietaria de GRUPO DANOSA (aunque no esté vinculada laboralmente).
- Personal de empresas clientes o clientes particulares.
- Personal proveedor.
- Personal de contratas o subcontratas. El personal de cualquier empresa auxiliar que opere en el centro o centros de trabajo de la empresa deberá respetar igualmente las normas de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo aquí establecidas. La Dirección de la empresa comunicará a las empresas auxiliares la existencia del presente Protocolo y en su política de coordinación de prevención de riesgos con las mismas incluirá esta materia.
- Personal en prácticas o con algún convenio de colaboración.
- Personal voluntario en la empresa. El presente Protocolo se aplica a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo, tal como se establece en el Convenio 190 de la OIT.

Este procedimiento será de aplicación a aquellas situaciones de acoso que se produzcan en las instalaciones de la empresa, o fuera de la misma, teniendo derecho a iniciar este procedimiento todo el personal (cualquiera que sea la relación contractual, las personas en formación, el personal despedido, el personal voluntario, las personas que buscan empleo que, por cualquier motivo, se encuentren en la empresa, y que ejerzan autoridad), presentando una denuncia si detectan o sienten que son víctimas de un posible acoso y solicitando la aplicación de las medidas preventivas, de actuación y disciplinarias que se consideren oportunas.

Este procedimiento es aplicable a las relaciones que se produzcan durante el trabajo, en relación con el trabajo o como consecuencia del mismo, incluido, por tanto, el lugar de trabajo (incluso en los espacios públicos y privados cuando se encuentren en el lugar de trabajo), en el lugar de descanso o donde comen, donde utilizan las instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios; en desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o formativas relacionadas con el trabajo, así como las comunicaciones, incluidas las realizadas por medio de las tecnologías de la información y la comunicación, en el alojamiento prestado por la empresa y en los desplazamientos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

3.

PERIODO DE VIGENCIA



El presente Protocolo tendrá la misma vigencia que se le conceda al plan de igualdad, del que constituye un anexo, y desde la fecha de su aprobación.

El presente protocolo será revisado en los siguientes supuestos:

- En cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de reorientar el cumplimiento de sus objetivos.
- Cuando se detecte la falta de adecuación a los requisitos legales o reglamentarios.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico o cualquier modificación sustancial de la plantilla, métodos u organización del trabajo.
- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación por razón de sexo o sexual.
- Cuando medie un requerimiento o resolución de la inspección de trabajo.
- A la finalización de cada plan de igualdad el protocolo podrá renovar su vigencia por la duración del siguiente plan y se revisará si fuera necesario.

4.

DEFINICIÓN DE ACOSO



La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, define en su artículo 7 tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo.

4.1 ACOSO SEXUAL

Según el artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, 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.

En especial, es acoso sexual toda conducta consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos, desarrollados durante, en relación con el trabajo o como resultado del mismo, que se dirija a una persona para conseguir una respuesta de naturaleza sexual.

Según la definición legal puede tener el propósito o producir el efecto, es decir, puede ser deliberado o involuntarios, pero en cualquier caso van en contra de la voluntad de la víctima, creando un ambiente intimidatorio, ofensivo, humillante y hostil. Basta con tener un nexo de causalidad entre el comportamiento y el resultado lesivo para la víctima.

Se debe tener claro que, en determinadas circunstancias, un único incidente de elevada intensidad puede constituir acoso sexual.

El acoso sexual puede afectar a la salud de la víctima, que es lo más habitual, pero no es una condición necesaria para determinar la existencia o no de acoso, basta con que exista un riesgo relevante, de que pueda llegar a afectar a la salud.

El acoso sexual es una infracción laboral-administrativa, pero puede ser considerado delito según se establece en el artículo 184 del Código Penal.

Conductas constitutivas de acoso sexual:

- Conductas de carácter ambiental: que crean un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante, no siendo necesario que exista una conexión directa entre la acción y las condiciones de trabajo. Entre ellas:
- Solicitud de favores sexuales, tanto directamente como por una persona intermediaria, el autor tiene que actuar con conciencia y voluntad, siendo consciente de la posición incómoda que provoca en la víctima, no hay formas imprudentes de la realización de este tipo de actos.

Relación de actos o comportamientos que pueden evidenciar este tipo de conducta, siendo este listado no exhaustivo:

- Conductas físicas de naturaleza sexual que pueden ir desde tocamientos innecesarios hasta un acercamiento físico excesivo o innecesario, arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas de forma innecesaria. Las más graves Agresiones físicas.
- Conducta verbal de naturaleza sexual como insinuaciones sexuales molestas, proposiciones, flirteos ofensivos, comentarios e insinuaciones obscenas, llamadas telefónicas indeseadas; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual; agresiones verbales deliberadas.
- Conducta no verbal de naturaleza sexual, como exhibir fotos de contenido

sexual o pornográfico o materiales escritos de tipo sexual o miradas con gestos impúdicos. Cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo y de contenido sexual.

- Conductas de intercambio: Pueden ser tanto proposiciones o conductas realizadas por una persona de rango jerárquico superior o persona de la que pueda depender la estabilidad del empleo o la mejora de las condiciones de trabajo, como las que provengan de compañeros/as o cualquier otra persona relacionada con la víctima por causa de trabajo, que implique contacto físico, invitaciones persistentes, peticiones de favores sexuales, etc.

Sólo son sujetos activos de este tipo de acoso aquellas personas que tengan poder de decidir sobre la relación laboral, es decir, toda persona jerárquica y funcionalmente superior.

4.2 ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Según el artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007: "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".

Las características de este tipo de acoso son similares a las del acoso sexual, no se exige intencionalidad, ni repetición en el tiempo, ni afectación a la salud, basta con crear un entorno intimidatorio, denigrante u ofensivo.

El acoso por razón de sexo es una modalidad del acoso laboral, moral o psicológico.

El acoso por razón de sexo es una infracción laboral-administrativa, y según las circunstancias puede considerarse un delito contra la integridad moral.

Sin carácter limitativo, se indican a continuación 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, 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.
- Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones sobre el acceso de la persona a la formación profesional y al empleo, la continuidad del mismo, la retribución, o cualesquiera otras decisiones relativas a esta materia.
- Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad.
- Imposición o entorpecer para la obtención de permisos, formaciones, reducciones de jornadas, etc.
- Aquellas que supongan un trato desfavorable hacia la persona, relacionado con el embarazo o con el cuidado del menor o cuidado familiar.
- Las medidas organizacionales ejecutadas en función del sexo, o cualquier otra circunstancia enumerada en el apartado anterior, de una persona, con fines degradantes (exclusión, aislamiento, evaluación no equitativa del desempleo, asignación de tareas degradantes, sin sentido o por debajo de su capacidad profesional, etc).

- Comportamientos, conductas o prácticas que se tomen en función del sexo de una persona 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 por razón de sexo impuesto cultural o socialmente.
- Chistes, burlas que ridiculicen el sexo, o la orientación u expresión sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- Menospreciar el trabajo y la capacidad intelectual de las personas por las circunstancias recogidas en el apartado anterior.
- Llevar a cabo acciones que estropeen el puesto de trabajo de una persona.
- Distribuir en Internet una imagen (sexting) o datos comprometidos de contenido sexual (reales o falsos).
- Divulgar por Internet grabaciones con móviles en las que se intimida, agrede, persigue, etc. a una persona.
- Acceder digitalmente al ordenador de la víctima para controlar sus comunicaciones con terceros.
- Hacer correr en las redes sociales rumores sobre un comportamiento reprochable atribuido a la víctima.
- Hacer correr en el centro de trabajo rumores sobre un comportamiento reprochable atribuido a la víctima.
- Perseguir e incomodar a la víctima en los espacios de Internet que frecuenta de manera habitual, con el objetivo de conseguir un acercamiento.
- Aprovechar la posición de la persona para conseguir sus datos de contactos y hablarle por sus cuentas personales.

4.3 CIBERACOSO

La Ley Orgánica 10/22 de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, pretende dar respuesta especialmente a las violencias sexuales cometidas en el ámbito digital, lo que comprende la difusión de actos de violencia sexual a través de medios tecnológicos, la pornografía no consentida y la extorsión sexual.

Aquellas situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo que se puedan producir durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado de este en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo por medio de tecnologías de la información y de la comunicación.

(*) En todos los tipos de acoso enumerados, estos ejemplos de conductas no pretenden ser una enumeración detallada de todas las que sean susceptibles de ser consideradas situación de acoso por razón de sexo, en cada caso concreto se deberán evaluar el impacto de estas.

Cuando las conductas a las que se refiere este Protocolo se produzcan utilizando las tecnologías de la información y la comunicación, tanto corporativas como privadas, a través de internet, el teléfono y las redes sociales (no es necesario que persona agresora y víctima tengan un contacto físico presencial), estaremos ante conductas de violencia digital o ciber violencia.

Acoso en línea y facilitado por la tecnología:

- Amenaza (sexual, económica, física o psicológica)
- Daño a la reputación
- Seguimiento y recopilación de información privada
- Suplantación de identidad
- Solicitud de sexo
- Acoso con cómplices para aislar a la víctima

Acoso sexual en línea:

- Amenaza o difusión no consentida de imágenes o videos (porno venganza).
- Toma, producción o captación no consentida de imágenes o vídeos íntimos.
- Explotación, coacción y amenazas (sexting, sextorsión, amenaza de violación).
- Bullying sexualizado.

4.4 ACOSO LABORAL

La Ley 31/95, de Prevención de Riesgos Laborales, exige a todas las organizaciones el deber de vigilar y mejorar las condiciones de trabajo de sus trabajadores, haciendo desaparecer los riesgos o minimizando aquellos que no se puedan eliminar con medidas preventivas y/o correctoras.

La prevención y protección se debe de realizar frente a los riesgos de carácter físico, psíquico y social identificados.

Dentro de este contexto que nos marca la Ley 31/95, Danosa se compromete a poner en marcha protocolos que nos permitan detectar, prevenir, erradicar o controlar los riesgos laborales y, en especial, el proceso de actuación ante las conductas que supongan violencia en el trabajo o acoso laboral.

Por otro lado, existen una serie de principios fundamentales como son el derecho a la igualdad de trato, a la no discriminación, a la dignidad en el trabajo, a la intimidad e integridad, etc, por lo que todos los actos y conductas contrarios a los mismos serán investigados y si fuera pertinente tipificados como infracciones graves o muy graves dentro de régimen disciplinario.

La finalidad del presente Protocolo es establecer una serie de medidas a seguir para definir, prevenir, denunciar, controlar y erradicar, todas aquellas situaciones, acciones, conductas o comportamientos ejercidos de forma puntual o sistemática y prolongada en el tiempo, y destinados a dañar la integridad física o psicológica en el trabajo, y que supongan para los trabajadores una agresión física, moral o discriminatoria en el ámbito del sindicato.

Para el desarrollo de todo lo expuesto anteriormente, es necesaria una regulación específica que avale lo expuesto, para lo cual se aprueba el presente Protocolo, en el que fijamos un objetivo principal y una serie de objetivos parciales o específicos que nos sirvan de instrumento para conseguir el fin principal.

La violencia física interna y el acoso laboral, independientemente de la modalidad, serán considerados como unos riesgos laborales y se adoptarán las medidas necesarias para que tales conductas cesen, adoptando medidas que tiendan a la protección de la víctima y a facilitar su reincorporación al puesto de trabajo.

5.

MEDIDAS PREVENTIVAS



La nueva Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual determina en el artículo 12 "Prevención y sensibilización en el ámbito laboral", la obligación por parte de las empresas de promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, en los términos previstos en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, incluidos los cometidos en el ámbito digital.

Asimismo, deberán arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido víctimas de estas conductas, incluyendo específicamente las sufridas en el ámbito digital.

Con el objeto de prevenir el acoso o situaciones potencialmente constitutivas de acoso, además del presente protocolo, se establecerán las siguientes medidas:

- Difusión a toda la plantilla del protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso y asegurar que el protocolo está disponible para toda la plantilla.
- La empresa deberá promover la sensibilización y ofrecerán la formación para la protección integral contra el acoso sexual y/o por razón de sexo y contra las violencias sexuales. (L.O.10/2022, de 6 de septiembre de garantía integral de la libertad sexual).
- La empresa incluirá el acoso y la violencia sexual como unos de los factores de riesgos psicosociales y laborales asociados a la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo, por ello deberá tenerlos en cuenta a la hora de realizar la evaluación de riesgos de los distintos puestos ocupados por las personas trabajadoras, identificando los peligros y evaluando los riesgos. (L.O.10/2022, de 6 de septiembre de garantía integral de la libertad sexual, Artículo 9 del convenio 190 de la OIT) .
- Diagnóstico previo de la situación real de las mujeres y hombres de la empresa en sus condiciones de trabajo, modalidades de trabajo, organización del trabajo de mujeres y hombres, con especial atención a los grupos más vulnerables de sufrir acoso, conforme a lo acordado con la representación legal de las personas trabajadoras. (en el caso de que no se hubiera llevado a cabo).
- Asegurar que en las evaluaciones de riesgos psicosociales y de clima laboral se incluyen preguntas relativas al acoso sexual o por razón de sexo, violencia de género y violencia sexual y los resultados, conclusiones y actuaciones son compartidos con la RLPT, al objeto de ejercer la vigilancia sobre la salud de las personas trabajadoras.
- Promover un entorno de trabajo seguro, de respeto, corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todo el personal los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.
- Favorecer la integración del personal de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento de la persona trabajadora, no sólo en su proceso de acogida inicial, sino también con posterioridad al mismo.
- Prohibición de las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes.

Se utilizará cartelería e imágenes que contenga una visión paritaria y no estereotipada de mujeres y hombres.

La Empresa mantendrá actitud activa en la adopción de nuevas medidas o en la mejora de las existentes, que permitan alcanzar una óptima convivencia en el trabajo, salvaguardando los derechos de las personas trabajadoras.

5.1 DIVULGACIÓN DEL PROTOCOLO

Se garantizará el conocimiento efectivo de este Protocolo por todas las personas trabajadoras y a todos los niveles de GRUPO DANOSA . Esta difusión incidirá en el compromiso de la dirección de garantizar ambientes de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como en acoso discriminatorio.

5.2 RESPONSABILIDAD

Todas las personas trabajadoras de GRUPO DANOSA tienen la responsabilidad de garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad de la persona. El personal directivo deberá tener especialmente encomendada la labor de evitar que se produzca cualquier tipo de acoso bajo su ámbito de organización.

5.3 FORMACIÓN

GRUPO DANOSA promoverá acciones formativas enfocadas al conjunto de la plantilla en el ámbito de la protección integral contra las violencias sexuales (especialmente a la gerencia y las personas designadas), aclarando los diferentes conceptos y buscando la implicación de todas las personas trabajadoras.

6.

CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN INSTRUCTORA



Se constituirá una Comisión de instrucción permanente para la prevención y el tratamiento de los casos de acoso. Esta Comisión deberá de constituirse por lo más formadas posible en este tipo de situaciones (prevención de riesgos laborales, especializados en recursos humanos, conocimientos médicos, psicológicos, jurídicos...), de tal manera que incluya, preferentemente:

La instrucción de este procedimiento será responsabilidad de la comisión instructora, que estará formada:

Por parte de la empresa la Dirección de Recursos Humanos o Compliance o la persona designada por esta; Por parte de la representación social, en todos los centros con representación una persona que pertenezca a la RLPT y en aquellos centros en los que no haya, acudirá una persona miembro, por la parte social, preferiblemente integrante de la comisión de seguimiento del plan.

Una persona con perfil técnico (externa a la entidad) con experiencia en materia de igualdad, prevención de riesgos y/o experiencia jurídica, propuesto de forma rotativa por la empresa y la parte social.

Dicha comisión puede ser modificada en cualquier momento por el procedimiento de modificación y actualización del presente Protocolo.

Una vez creada la comisión, todo el personal debe de ser informado de su constitución y de sus funciones.

Estas personas deberán reunir las debidas condiciones de aptitud, objetividad e imparcialidad que requiere el procedimiento, y recibirán la formación necesaria.

No podrán tener relación de dependencia directa o parentesco con cualquiera de las partes.

Tampoco podrán ser instructoras de estos procedimientos quienes tengan el carácter de persona denunciada o denunciante.

La Comisión instructora iniciará el procedimiento, cuando cualquiera de las personas que puedan formar parte tengan indicios suficientes de la existencia de una conducta constitutiva de acoso sexual y/o por razón de sexo.

Funciones de la Comisión de Instrucción:

- Recepción de las denuncias por acoso. En todo caso, la empresa cuenta con una canal de denuncias en su programa de Compliance, por lo que se dará carácter preferente a éste, ya que dicho canal cumple con la normativa específica y garantiza el anonimato del denunciante si éste así lo desea.
- Investigación y realización del Informe de lo sucedido. Para ello dispondrán de todos los medios necesarios y acceso a toda la información que pueda estar relacionada. Se deberá prestar colaboración por parte del personal de la empresa y personas involucradas y/o testigos.
- Emisión de un Informe de conclusiones de la investigación, donde se incluyan las pruebas e indicios recabados.
- Supervisión del cumplimiento efectivo de la sanción impuesta.
- Velar por el cumplimiento de lo expuesto en el protocolo de acoso.
- Las decisiones adoptadas por parte de la Comisión de instrucción, serán por

consenso y en ausencia de este, se realizarán por mayoría simple (indicándose en el momento de su creación los métodos de desempate en caso de sucederse, así como la gestión en caso de ausencias).

- En cualquier proceso de denuncia deberá inhibirse de participar cualquier persona miembro de la Comisión de Instrucción que haya podido participar activa o pasivamente en los hechos denunciados, así como aquellas con una relación personal especialmente directa (dependencia, ascendencia, colaborador/a, mismo departamento...) con cualquiera de las principales personas afectadas (sujetos pasivos o activos). Igualmente, cualquier persona miembro de la comisión podrá ser recusada por cualquiera de las partes (denunciante/denunciado) o por la mayoría de los restantes componentes de la misma cuando estos aprecien la concurrencia de suficientes conflictos de intereses. Si se pusiera en evidencia que la persona miembro de la comisión ha actuado con acreditada falta de buena fe, la empresa podrá adoptar las medidas previstas para los supuestos de transgresión de la buena fe contractual en el Estatuto de los Trabajadores.
- Prestará apoyo y ayuda a las personas presuntamente acosadas, incluida la recomendación de medidas cautelares, y realizará las gestiones y trámites oportunos para el esclarecimiento de los hechos, recabando cuanta información considere conveniente y realizando las entrevistas y demás actuaciones que estime necesarias.
- Entre ellas recabar información cuantitativa y cualitativa de los indicadores del servicio de prevención.

7.

PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN



Incluso si se desarrolla una adecuada actuación preventiva puede producirse, ocasionalmente, conductas o situaciones de acoso. Por ello, es necesario disponer de un procedimiento o protocolo a seguir en los casos en que se produzcan quejas o reclamaciones por este motivo.

El procedimiento deberá ser ágil y rápido, otorgándole credibilidad, garantizándose la protección del derecho a la intimidad y confidencialidad de las personas afectadas, y evitando que la persona acosada se vea abocada a repetir la explicación de los hechos, salvo que sea estrictamente necesario. Así mismo, se protegerá la seguridad y salud de la víctima.

GARANTÍAS AL PROCEDIMIENTO:

- Protección de la intimidad y dignidad de las personas implicadas.
- Protección de la persona presuntamente acosada en cuanto a su seguridad y salud.
- Garantía de preservación de la identidad de la persona denunciante y denunciada.
- Imparcialidad y contradicción: Audiencia imparcial y tratamiento justo para todas las personas afectadas.
- Principio de Confidencialidad: todas las personas implicadas tienen el deber de guardar estricta confidencialidad, reserva. No se divulgará ninguna información a partes o personas no implicadas en el caso, salvo que sea necesario para la investigación.
- Diligencia y Celeridad: Tramitación urgente, sin demoras indebidas.
- Investigación profesional y exhaustiva de los hechos denunciados.
- Adopción de las medidas de todo orden, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la/s persona/s cuyas conductas de acoso resulten acreditadas.
- Las personas implicadas podrán estar acompañadas en todas las fases del procedimiento por una persona asesora.
- Prohibición de represalias: Se prohíben expresamente las represalias contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o participen en la investigación.
- El acoso en cualquiera de sus modalidades tendrá el tratamiento establecido en el régimen disciplinario de aplicación para las faltas graves y muy graves.
- En los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo operará la inversión de la carga de la prueba. Es la parte demandada, por tanto, quien debe probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad.

7.1 DENUNCIA

El procedimiento se iniciará con la presentación por escrito de una denuncia ante:

- Cualquiera de las personas de la Comisión de Investigación de GRUPO DANOSA.
- El departamento de Recursos Humanos,

- La representación sindical.

También podrá hacerse la denuncia mediante el canal de denuncia habilitado por el grupo en la web:

<https://centinela.lefevre.es/public/concept/1734456?access=m4Mv5z93WFRhF%2BuzxMGscJ2o6KOqN7ovLlpC8UVjicU%3D>

En la preceptiva denuncia figuran:

- Nombre de la persona que presenta la denuncia, salvo que la denuncia se presente a través del sistema interno de gestión de la información/canal de denuncias, y el denunciante opte por el anonimato de su denuncia;
- Nombre de la persona acosada;
- Nombre de la persona presunta culpable de acoso;
- Naturaleza del acoso sufrido. Hechos;
- Fecha/s y hora/s en las que los hechos se han dado;
- Nombre de las personas testigos, si los hay;
- Acciones que se hayan emprendido;
- Firma de la persona que presenta la denuncia;
- Dicha denuncia podrá ser presentada por la/s persona/s acosada/s o por otras personas del entorno laboral que sean conscientes y conocedoras de una situación de esta naturaleza.

Tras la recepción de la denuncia, la comisión instructora informará de los siguientes aspectos a la presunta víctima:

- Medidas de apoyo médico y psicológico que se puede poner a disposición de la presunta víctima.
- Medias de asesoramiento jurídico.
- Medidas cautelares para la protección de la salud de la presunta víctima.
- Posibilidad de recurrir a sistemas de mediación de conflicto interpersonales.
- Informar de que la realización de la denuncia no cierra la puerta a la tramitación de acciones administrativas o judiciales pertinentes. En caso de optar por la vía judicial el procedimiento quedaría en suspenso, si bien se podrán mantener las medidas cautelares que se hubiesen adoptado.
- Adopción de sanciones a las personas que incurran en acoso o interpongan denuncias falsas.
- Adoptar las medidas necesarias para proteger a víctimas, testigos, informantes, que intervengan en el procedimiento, frente a las posibles represarías.

7.2 ATENCIÓN A LA VÍCTIMA

La empresa pondrá a disposición de la presunta víctima, las medidas de carácter médico, psicológico o cautelares que se hayan acordado durante el procedimiento para asegurar la integridad de la persona, y se mantendrán mientras sean necesarias y hasta el completo restablecimiento de la persona afectada.

Si del presunto acoso ha derivado en un menoscabo de las condiciones laborales o formativas de la persona denunciante, se le deberá equiparar en condiciones idénticas a la situación de origen. De igual forma se adoptarán todas las medidas disponibles para garantizar el derecho a la protección de la salud de las personas afectadas.

PROTECCIÓN FRENTE A REPRESALIAS Y OTRAS CONSIDERACIONES:

Se prohíbe expresamente cualquier represalia contra las personas que efectúen una denuncia, atestigüen, colaboren o participen en las investigaciones que se lleven a cabo, y contra aquellas personas que se opongan a cualquier situación de acoso frente a sí mismo o frente a terceros.

No obstante, si de la investigación realizada se pusiera en evidencia que la persona denunciante del acoso ha actuado con acreditada falta de buena fe, la empresa podrá adoptar las medidas previstas para los supuestos de transgresión de la buena fe contractual en el Estatuto de los Trabajadores.

La regulación y procedimientos establecidos en el presente protocolo no impiden que, en cada momento, se puedan promover y tramitar cualquier otra acción para exigir las responsabilidades administrativas, sociales, civiles o penales que en su caso correspondan.

En el supuesto que los Tribunales no aprecien la existencia de acoso, no se exigirá responsabilidad alguna a la persona demandante, ni a los posibles testigos, salvo que se demuestre la falsedad de los hechos.

SANCIONES:

Las personas responsables del acoso, así como aquellas que hayan aportado datos falsos o falsos testimonios, o que indujeran a otras personas a la realización de actos o conductas constitutivas de faltas disciplinarias serán objeto de la incoación del correspondiente expediente disciplinario.

7.3 PROCEDIMIENTO EN CASO DE ACOSO

La Comisión de Instrucción, con carácter inmediato a la recepción de la denuncia y en atención a las circunstancias concurrentes podrá adoptar medidas cautelares pertinentes (traslados, cambios de puesto, etc.). Estas medidas no supondrán para la persona denunciante un menoscabo o perjuicio en sus condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de estas. La denuncia será comunicada a la persona acusada, que podrá presentar alegaciones en un plazo máximo de 5 días hábiles.

Si en cualquier momento del procedimiento, la víctima emprende las acciones judiciales previstas en el ordenamiento jurídico español, los procedimientos iniciados en la empresa quedarán en suspenso hasta sentencia judicial firme, sin perjuicio de las medidas cautelares que se puedan aplicar a fin de salvaguardar la integridad de la parte denunciante.

PROCEDIMIENTO FORMAL:

Una vez iniciado el procedimiento, ya sea de oficio o tras denuncia, las personas instructoras realizarán entrevistas, por separado, con la persona denunciante, la denunciada y cualquier otra persona que consideren necesaria, en un plazo de 7 días hábiles, para hacer un primer análisis de la situación.

De este análisis se valorará la posible intervención psicosocial, evaluación médica o apoyo psicológico, y se informará a la Dirección para su implementación.

Si la denuncia no contiene pruebas suficientes y no se puede iniciar el expediente, se aplicarán las medidas cautelares razonables, a petición de parte, para evitar daño irreparable, iniciando un seguimiento sin que esto afecte las condiciones laborales del denunciado.

Durante la tramitación del expediente, si hay indicios de acoso sexual o por razón de sexo, la Comisión Instructora podrá proponer a la Dirección la separación de las personas implicadas, garantizando sus condiciones laborales, como medida cautelar inmediata para proteger la integridad y salud de la persona afectada.

Además de las entrevistas, se llevarán a cabo las pruebas documentales y entrevistas que se consideren necesarias para interrumpir la situación de acoso, aplicándose la inversión de la carga de la prueba.

La instrucción concluirá con un informe que será elevado a la Dirección de RRHH, la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad y las partes afectadas. Todo el procedimiento no podrá extenderse más de 15 días hábiles.

Elaboración del informe

El informe debe incluir la siguiente información:

- Antecedentes del caso, que incluirán un resumen de los argumentos planteados por cada una de las partes implicadas.
- Descripción de los principales hechos del caso.
- Resumen de las diligencias practicadas.
- Valoración final con las aportaciones particulares que pudiera haber y pruebas de medidas.
- Conclusiones motivadas.
- Firma de las personas de la Comisión Instructora
- Circunstancias agravantes o atenuantes apreciadas.
- Propuesta de medidas correctoras instando, en su caso, la apertura de procedimiento disciplinario contra la persona denunciada.

La investigación

La Comisión de Instrucción llevará a cabo una investigación para esclarecer los hechos, utilizando los medios que estime convenientes. Las actuaciones pueden incluir la recopilación de pruebas, documentos, notas, entrevistas a las personas implicadas y asegurando la protección de las víctimas mediante representación o los medios necesarios.

La intervención de los representantes legales de las trabajadoras y trabajadores, así como de posibles testimonios deberá observar la confidencialidad de las actuaciones, por afectar a la intimidad y honorabilidad de las personas. Se mostrará respeto tanto a la persona que presenta la denuncia como a la acusada, quien gozará de la presunción de inocencia.

Para asegurar esto, todo el personal involucrado en la investigación firmará un acuerdo de confidencialidad. Además, se podrá anonimizar a las personas participantes mediante códigos, manteniendo la clave en un documento de acceso limitado.

Todas las actuaciones de la Comisión de Investigación se documentarán por escrito, levantándose actas que, si incluyen testimonios o declaraciones, serán firmadas por los miembros de la Comisión y quienes las emitan, confirmando que lo transcrito es fiel a las alegaciones. Se permitirá la constatación de las declaraciones personales a través de grabaciones de audio.

El informe puede dar como resultado:

- Bien el sobreseimiento, porque se considere que las pruebas no son concluyentes, señalando en este caso si la denuncia fue, o no, presentada de buena fe (la buena fe se determinará conforme a doctrina del TS).
- Bien un reconocimiento de acoso, de una tipología específica, que se tipificará como falta muy grave según convenio, teniendo en cuenta el conjunto de circunstancias concurrentes de los hechos, así como el tipo de intensidad de la conducta, su reiteración, afectación sobre el cumplimiento laboral de la víctima, etc.

Abstención y recusación

Los miembros de la comisión instructora, podrá abstenerse si consideran que pueden ser parte interesada o pueden tener vinculación con alguna de ellas, del mismo modo cualquiera de la partes o miembros de la comisión, podrán iniciar un procedimiento de recusación contra cualquier miembro.

Serán causas de abstención y recusación:

1. Vínculo marital o parentesco cercano: Tener un vínculo matrimonial o una relación de hecho asimilable, así como parentesco por consanguinidad o afinidad hasta el cuarto grado con cualquier parte involucrada en el caso de acoso, incluido el denunciante o el denunciado.
2. Denuncias previas: Haber sido denunciado o acusado de alguna falta por alguna de las partes, siempre que haya habido un procedimiento abierto que no haya sido resuelto a favor del denunciado.
3. Sanciones disciplinarias: Haber recibido sanciones disciplinarias en virtud de un expediente relacionado con denuncias presentadas por las partes involucradas en el caso.

4. Representación anterior: Haber actuado como defensor o representante de alguna de las partes en el pasado, o haber emitido dictámenes o testificaciones sobre el caso en cuestión.
5. Denunciante previo: Haber actuado como denunciante o acusador contra alguna de las partes involucradas en la investigación.
6. Pleito pendiente: Mantener un pleito o disputa pendiente con una de las partes del caso de acoso.
7. Relaciones personales: Tener una amistad íntima o una enemistad manifiesta con cualquiera de las partes implicadas en el caso.
8. Interés en el caso: Tener un interés directo o indirecto en el resultado de la investigación sobre el acoso, que podría influir en la imparcialidad.
9. Participación en investigaciones previas: Haber participado en una investigación previa relacionada con el caso de acoso o haber tomado decisiones en una instancia anterior.
10. Subordinación: Ser o haber sido subordinado del investigador que resuelve sobre el caso en cuestión.
11. Vinculación profesional: Haber ocupado un cargo que haya implicado una relación directa o indirecta con el caso de acoso.
12. Conocimiento previo del caso: Haber ocupado un cargo o función que le haya permitido tener conocimiento o criterio sobre el caso objeto de la investigación, comprometiendo así la imparcialidad esperada.

Proceso de recusación

La recusación deberá proponerse tan pronto como se tenga conocimiento de la causa en que se funde, pues, en otro caso, no se admitirá a trámite. Concretamente, se inadmitirán las recusaciones:

- 1º. Cuando no se propongan en el plazo de diez días desde la notificación de la primera resolución por la que se conozca la identidad de los miembros de la comisión instructora a recusar, si el conocimiento de la concurrencia de la causa de recusación fuese anterior a aquél.
- 2º. Cuando se propusieren, pendiente ya un proceso, si la causa de recusación se conociese con anterioridad al momento procesal en que la recusación se proponga.

La recusación se propondrá en un escrito que deberá expresar concreta y claramente la causa legal y los motivos en que se funde, acompañando un principio de prueba sobre los mismos. No se admitirán a trámite las recusaciones en las que no se expresaren los motivos en que se funden o no consten de un principio de prueba.

En el día hábil siguiente a la solicitud el recusado deberá pronunciarse sobre si admite o no la recusación.

En caso de admitir la recusación será deber del resto de miembros de la comisión el nombramiento de un sustituto respetando el principio de paridad entre parte social y empresa.

En caso contrario, será el profesional independiente de la comisión el designado como instructor del caso, si admitiere a trámite la recusación propuesta, ordenará la práctica, en el plazo de diez días, de la prueba solicitada que sea pertinente y la que estime necesaria y, para dentro

de los 5 días siguientes decidir sobre la recusación.

Toda resolución se hará de manera escrita y motivada dando traslado a las partes interesadas, sin que quepa recurso contra la misma.

Si del resultado de dicha instrucción derivara la no admisión de la recusación, el miembro recusado se incorporará de nuevo a la comisión instructora

Por el contrario, si el resultado de la instrucción derivara en la admisión de la recusación, será deber del resto de miembros de la comisión el nombramiento de un sustituto respetando el principio de paridad entre parte social y empresa.

La recusación suspenderá el proceso, hasta que se decida el incidente de recusación, En el caso de que un miembro de la comisión sea finalmente recusado, serán nulas todas las actuaciones llevadas a cabo hasta el momento debiendo repetirse las actuaciones afectadas.

Causas de suspensión y nulidad del proceso

Serán causas de suspensión del proceso

- La baja médica que se alargue más de 10 días hasta su finalización.
- El recurso por *non bis in idem*: hasta que se resuelva dicho recurso.
- La recusación de un miembro de la comisión instructora hasta que se resuelva dicha recusación.

Serán causas de nulidad

- Competencia concurrente: si cualquiera de las partes inicia un proceso judicial sobre el mismo objeto, finalizaran las actuaciones independientemente del punto en el que se encuentren.
- *Nom bis in idem*: si el mismo objeto hubiera sido sancionado previamente finalizaran las actuaciones independientemente del punto en el que se encuentren.

Efectos de la suspensión

En caso de suspensión por baja médica conllevará la paralización de todas las actuaciones en las que la parte debiera estar presente continuando aquellas en las que no sea necesario.

En el resto de los casos la suspensión conllevará la paralización de las actuaciones hasta la resolución de las cuestiones previas.

7.4 ACCIONES A ADOPTAR POR LA EMPRESA TRAS EL CIERRE DEL PROCEDIMIENTO

Si se determina la existencia de acoso, se trasladará el informe final a la Dirección de la Empresa para que adopte las medidas disciplinarias correspondientes en un plazo máximo de 5 días laborables. Si la sanción no implica el despido de la persona acosadora, se tomarán medidas para que no convivan en el mismo entorno laboral, permitiendo a la víctima optar por permanecer en su puesto o solicitar un traslado, sin que esto afecte sus condiciones laborales.

Si se prueba que no hay acoso, se archivará el expediente. En caso de constatar

la inexistencia de acoso y evidenciar mala fe (según Ley de enjuiciamiento civil), la Comisión de Instrucción incluirá esta conclusión en su informe para que la Dirección actúe en consecuencia. Si se resuelve el expediente con falta, la empresa impondrá la sanción correspondiente. En caso de no haber traslado forzoso ni despido, GRUPO DANOSA tomará las medidas necesarias para que la persona agresora y la víctima no compartan el mismo ambiente laboral.

Cualquier represalia o acto de discriminación hacia la persona denunciante o participantes en el proceso será considerado falta laboral y dará lugar a un expediente disciplinario. La divulgación de datos del procedimiento será considerada falta muy grave, independientemente de otras medidas legales que pudieran tomarse.

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la comisión realizará 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 y/o sindical de las personas trabajadoras, y al comité de igualdad, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas

El régimen disciplinario será el establecido en el convenio general de la industria química (CGIQ) vigente en el momento de los hechos.

Circunstancias agravantes:

- Reincidencia en el acoso.
- Existencia de múltiples víctimas.
- Conductas intimidatorias o represalias por parte del agresor.
- Poder de decisión del agresor sobre la relación laboral de la víctima.
- Superioridad jerárquica del agresor.
- Discapacidad física o mental de la persona acosada.
- Graves alteraciones psicológicas o físicas de la víctima.
- Situación de contratación temporal, en periodo de prueba o como becario/a.
- Ser víctima de violencia de género.

Medidas a adoptar tras la constatación del acoso:

- Apoyo psicológico y social a la víctima.
- Protección a la víctima, incluyendo medidas contra la violencia de género o sexual.
- Modificación de condiciones laborales beneficiosas, con consentimiento de la víctima.

- Vigilancia para proteger a la víctima.
- Medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Formación o reciclaje profesional para la víctima que haya estado de baja prolongada.
- Compromiso de la Dirección para un entorno laboral seguro y libre de acoso.
- Evaluación de riesgos psicosociales en la empresa.

Sanciones:

Las sanciones serán las estipuladas en el Convenio Colectivo aplicable.

Seguimiento y evaluación del protocolo:

- La Comisión de Seguimiento y Evaluación del plan de igualdad asumirá las funciones de seguimiento y evaluación del protocolo. Si no existe esta Comisión, la Comisión Instructora realizará el seguimiento y llevará a cabo las siguientes funciones:

La Comisión Instructora:

- Reuniones anuales para revisar las denuncias de acoso y elaborar un informe conjunto que se entregará a la dirección de la empresa, garantizando la intimidad y confidencialidad de las personas implicadas.
- Elaboración de un informe anual para asegurar la eficacia y confidencialidad del protocolo, adaptándolo si es necesario.

En Fontanar a 24 de marzo de 2025, comisión negociadora.

Marta Gil Aguado

Alba Perez de la Fuente

Marta Garcia Monge

Felipe Palacios Torrubiano

Fermín Gascueña Sáez

Rubén Cava Aldana



DANOSA ESPAÑA

Factoría, Oficinas Centrales y Centro Logístico

Polígono Industrial. Sector 9.

19290 Fontanar, Guadalajara, España

Tel.: (+34) 949 888 210 • info@danosa.com